

Cultura giuridica e diritto vivente

Rivista on line del Dipartimento di Giurisprudenza
Università di Urbino Carlo Bo

Materiali



IL MOBBING TRA STRATEGIE ORGANIZZATIVE E TUTELE GIURIDICHE

Christian Nardella, Enrica Pierini

Abstract

[Mobbing between organizational strategies and legal protections] The quality of work is continuously increasing in people's lives because it affects their well-being and health status. The studies on mobbing clarified the inadequacy of monocausal explanations in favour of interpretations that take into account, the action of several factors acting simultaneously.

The explanatory study pursued a double objective. The first objective refers to the analysis of the lexical-semantic structure of the main representation categories on mobbing within the jurisprudential overview. The second objective relates to the identification of the relationship between organizational categories and legal instruments, in order to outline the legal approach classification of mobbing.

Key Words :

Health, bullying, working organization, well-being, harassment.

Vol. 1 (2014)





Il mobbing tra strategie organizzative e tutele giuridiche

Christian Nardella, Enrica Pierini*

1. Gli approcci allo studio del mobbing: organizzativo, medico, psicologico, giuridico

La qualità del lavoro riveste sempre più importanza nella vita di una persona perché ne influenza profondamente il benessere e lo stato di salute. Le relazioni sociali che si sviluppano all'interno dell'ambiente di lavoro rivestono una notevole importanza sull'immagine di sé, sul senso di identità e di appartenenza al gruppo.

Tra i membri di qualsiasi gruppo o organizzazione possono nascere sentimenti ed emozioni di ogni tipo (positivi *versus* negativi) e instaurarsi dinamiche interpersonali più varie, quali ad esempio, sostegno sociale *versus* ostruzionismo¹.

Questi sentimenti, se si mantengono entro limiti fisiologici, fanno parte del normale andamento dei rapporti sociali, ma se l'ambiente viene vissuto come ostile a causa della scarsa qualità delle relazioni interpersonali, la vita lavorativa perde la sua funzione di integrazione sociale, diventando invece un fattore di rischio per il benessere dei lavoratori².

Nella complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra lavoratore ed organizzazione, il fenomeno "*mobbing*" ha assunto un rilievo particolare e ha attratto l'attenzione di numerosi ricercatori.

In generale, gli studi sul *mobbing* hanno reso sempre più chiara l'inadeguatezza di spiegazioni monocausali a favore di spiegazioni dove più fattori agiscono simultaneamente.

Attualmente il *mobbing* si configura come un fenomeno complesso nel quale si possono rintracciare una serie di variabili riferite all'organizzazione (ad es.: stile della *leadership*, cultura organizzativa, organizzazione del lavoro, *stressors* del lavoro, etc.), alle caratteristiche della vittima (ad es.: personalità, competenze sociali, etc.), al gruppo sociale (coesione di gruppo, pressioni di gruppo, norme di gruppo), ed infine alle

* Christian Nardella è PhD, INAIL, Settore Ricerca – Dipartimento di Medicina del Lavoro.

Enrica Pierini è PhD in Relazioni di lavoro, Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia. L'opera è frutto di una riflessione comune degli autori, tuttavia i paragrafi 1, 2, 2.a), 2.b), 2.c), 5, 5.a), 6, 6.a), devono essere attribuiti a Christian Nardella, i paragrafi 3, 3.a), 4, 5b), 6b) a Enrica Pierini.

¹ G. Favretto, *Le forme del Mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, Raffello Cortina Editore, Milano, 2005.

² M. Dollard, N. Skinner, M.R. Tuckey, T. Bailey, "National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview", *Work & Stress*, vol. 1, n. 21, 2007, pp. 1-29.

possibili conseguenze. Proprio per la presenza di questo elevato numero di variabili, il *mobbing* è un fenomeno che ben si presta ad essere indagato secondo una prospettiva multidisciplinare, che si avvale del contributo di professionisti appartenenti a domini differenti, raggruppabili in diverse macrocategorie: medicina (medico competente, psichiatra, medico legale, medico del lavoro), psicologia (psicologi clinici e del lavoro), giurisprudenza (avvocati e magistrati) ed economisti (esperti di organizzazione aziendale).

Nell'approccio medico è stato già ampiamente dimostrato come il *mobbing* produca effetti nocivi sulla salute delle vittime e induca una serie di alterazioni a livello neuropsichico (ad es.: cefalee, tachicardia, gastroenteralgie, ansia, tensione, insonnia, etc.).

Le patologie più frequenti vengono inoltre inquadrare secondo i criteri del *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition* (DSM-IV), nel Disturbo d'Ansia Generalizzato, nel disturbo dell'adattamento e nel Disturbo Post-Traumatico da *Stress* (DPTS), compresi nel raggruppamento definito "Reazioni ad Eventi".

Nell'approccio psicologico è utile fare una distinzione tra una forma di aggressione soggettiva, centrando il *focus* dell'analisi sulla percezione della vittima di essere vessata, e una di tipo oggettivo, dove è riscontrabile l'evidenza oggettiva delle molestie. In questo filone è possibile inoltre rintracciare degli studi che interpretano il *mobbing* come una forma estrema di *stress* sul lavoro ed una continuità logica e temporale tra i due fenomeni³.

Da un punto di vista giuridico il *focus* dell'interpretazione è rivolto ai fatti che possono caratterizzare il *mobbing*, per inquadrarlo in categorie giuridiche adeguate, alla luce del fatto che il nostro ordinamento non predispone strumenti specifici, da ricercare pertanto attualmente all'interno del Codice Civile.

2. Il fenomeno del mobbing nei contesti organizzativi: premessa

In generale, dagli anni novanta il *mobbing* è stato definito come l'esposizione sistematica ad azioni negative (abusi verbali, osservazioni offensive, ridicolizzazione, calunnie o esclusione sociale) da colleghi, supervisor, o subordinati⁴.

La definizione più conosciuta ed accreditata del fenomeno è quella proposta da Leymann⁵: il terrore psicologico o *mobbing* consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da uno o più persone, principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa, e qui costretto a restare a causa di continue attività ostili. Queste azioni sono effettuate con un'alta frequenza (definizione statistica: almeno una volta a settimana) e per lungo periodo di tempo (definizione statistica: per almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il comportamento ostile dà luogo a seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali.

³ G. Favretto, *op. cit.*

⁴ S. Einarsen, "Harassment and *bullying* at work: A review of the Scandinavian approach", *Aggression and Violent Behavior*, vol. 5, n. 4, 2000, pp. 379-401.

⁵ H. Leymann, "Mobbing and psychological terror at workplaces", *Violence and victims*, vol. 5, n. 2, 1990, pp. 119-126.

Altra definizione, è quella proposta da Ege⁶ che ha definito il *mobbing* come una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni persecutorie da parte di uno o più aggressori ... con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Una recente sintesi degli studi sul *mobbing*⁷ lo considerano come un tipo estremo di *stress* e lo definiscono come una situazione in cui uno o più individui, in un certo periodo di tempo di almeno sei mesi e cadenza ripetuta (almeno una volta alla settimana), si sentono bersaglio di azioni negative ad opera di una o più persone (superiori, colleghi, collaboratori) in un contesto nel quale gli interessati riescono difficilmente a difendersi.

Perché il *mobbing* si verifichi, questo implica il coinvolgimento di diversi individui. Gli attori coinvolti in questo processo sono l'aggressore (*mobber*), la vittima (mobbizzato), gli spettatori. L'obiettivo che il *mobber* persegue è di indurre la vittima a licenziarsi o privarlo dalle sue mansioni, la vittima è l'oggetto delle persecuzioni e molestie poste in atto dal *mobber* o da più persone (*co-mobber*), gli spettatori, infine, sono i colleghi, i superiori e la stessa organizzazione, quando non sono direttamente coinvolti nel comportamento vessatorio. Quest'ultimi sono, tuttavia, dei protagonisti perché il loro comportamento incide sulla persistenza del *mobbing*. Possiamo trovare gli spettatori "plaudenti" (*side mobber*) che sostengono il *mobber* oppure i "paralizzati" che non lo condividono ma non trovano la forza per denunciarlo⁸.

Come per la personalità del *mobber*⁹ la letteratura ha cercato di costruire degli "idealtipi" che possono risultare più facilmente esposti ad azioni *mobbing*¹⁰. Tuttavia va sottolineato che la personalità sia della vittima che del *mobber* non possono rappresentare una spiegazione esaustiva del *mobbing* nel suo complesso¹¹, infatti il fenomeno per sua natura è multicausale perché si sviluppa a livello interpersonale e all'interno di un determinato contesto organizzativo, condizione per cui risulta limitativo pensare che la patologizzazione della personalità sia la causa fondante del problema; di conseguenza il fenomeno deve essere rintracciato nell'ambiente di lavoro e nella sua organizzazione.

Il *mobbing*, infine, può assumere diverse forme¹²:

Mobbing verticale: si riferisce alla relazione gerarchica tra il *mobber* e la vittima, che si basa sul ruolo lavorativo e sulla posizione formale ricoperta dai due attori. Si parla inoltre di forma discendente (violenza effettuata dal superiore della vittima) o di forma ascendente (violenza effettuata nei confronti della vittima da uno o più collaboratori o subordinati).

Mobbing orizzontale: si riferisce alla situazione in cui la violenza psicologica è effettuata sulla vittima da uno o più colleghi di pari grado.

Mobbing collettivo/organizzativo: si riferisce a situazioni in cui le procedure e le pratiche organizzative vengono percepite regolarmente e sistematicamente come oppressive, degradanti e umilianti al punto che i lavoratori si sentono mobbizzati da

⁶ H. Ege, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2005.

⁷ S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in research and practice*, Taylor & Francis, London, 2003.

⁸ Sul tema confronta anche R. Vaccani, *Stress, mobbing e dintorni*, ETAS, Milano, 2007.

⁹ G. Namie, R. Namie, *The Bully at work*, Surcerbooks, Inc, USA, 2000.

¹⁰ A. Giglioli, R. Giglioli, *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Mondadori, Milano, 2000.

¹¹ D. Zapf, S. Einarsen, H. Hoel, M. Vartia, *International perspectives in research and practice*, Taylor & Francis, London, 2003.

¹² G. Giorgi, V. Majer, *Mobbing: Virus organizzativo*, Giunti OS, Firenze, 2009.

esse. Anche in questo caso i comportamenti negativi sono frequenti da parte dell'organizzazione.

Il *bossing*, infine, è una forma di violenza psicologica che viene programmata dai vertici aziendali come strategia di riduzione del personale, oppure di esclusione di un dipendente indesiderato.

2.a) Gli antecedenti organizzativi del mobbing

Abbiamo visto nel paragrafo precedente come il *mobbing* possa essere studiato enfatizzando le caratteristiche individuali e i tratti di personalità dell'aggressore o della vittima.

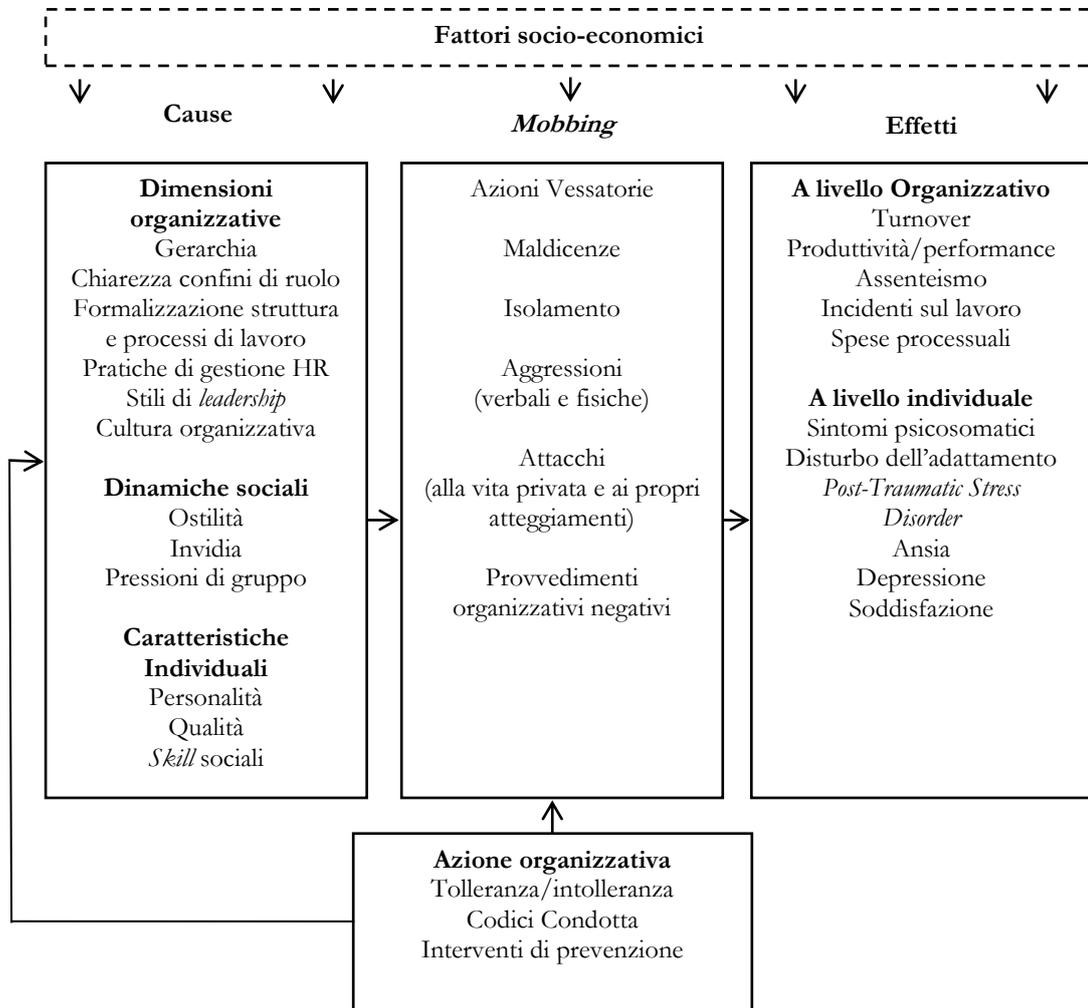
Tuttavia¹³, il *mobbing* è costituito proprio dalle condizioni organizzative che favoriscono il fatto che diventi tale, ovvero perpetrato, continuo nel tempo, sistematico. Per comprendere, quindi, tale fenomeno bisogna allontanarsi dal suo epicentro comportamentale e sottrarci a una logica riduzionistica, considerando invece l'impianto organizzativo per identificare quali elementi concorrono a creare le condizioni per il suo sviluppo.

A partire dai lavori di Zapf¹⁴, in questo lavoro si sostiene come debbano essere prese in considerazione molteplici cause, il *mobbing*, infatti, come rappresentato della figura 1, si genera più probabilmente laddove troviamo una compresenza di fattori scatenanti.

¹³ L. Leyman, *op. cit.*

¹⁴ D. Zapf, "Organizational, work group related and personal causes of *mobbing/bullying* at Work", *International Journal of Manpower*, 20, 1999, pp. 70-85; sul tema cfr. anche: S. Einarsen, *cit.*

Figura 1: Relazioni tra antecedenti del *mobbing*, *mobbing* stesso e i suoi effetti



Lo schema interpretativo può aiutare a illustrare la complessità e multicausalità del costrutto del *mobbing* distinguendo tra la natura e le cause del *mobbing*, le azioni vessatorie ovvero i comportamenti negativi sulla persona e sulla mansione e ruolo lavorativo, la reazione soggettiva ai comportamenti subiti evidenziando i possibili effetti come Sintomi psicosomatici, Disturbo dell'adattamento, *Post Traumatic Stress Disorder*, ma anche effetti disfunzionali a livello organizzativo come *Turnover*, Produttività/*performance*, Assenteismo, Incidenti sul lavoro.

Infine, un aspetto centrale dello schema interpretativo è l'azione organizzativa in quanto pone l'accento sulle strategie poste in essere per la prevenzione del fenomeno e quindi interpretabili come elementi chiave nel verificarsi di comportamenti vessatori. Il *mobbing* infatti si manifesta quando l'organizzazione, direttamente o indirettamente, tollera o legittima i comportamenti negativi, soprattutto nel momento in cui non ci sono politiche di prevenzione che prevedano anche punizioni per l'aggressore¹⁵. Questo aspetto non è trascurabile in quanto non percependo il rischio della punizione, si

¹⁵ G. Giorgi, V. Majer, *op. cit.*

potranno attivare più liberamente azioni negative.

Per quanto concerne le dimensioni che riguardano le cause organizzative scatenanti il processo di *mobbing*, troviamo sia condizioni relative alla macrostruttura come il livello di gerarchizzazione strutturale, la configurazione del potere molto orizzontale, la formalizzazione e oggettivazione del lavoro ma anche altri aspetti microstrutturali come la formalizzazione dei processi di lavoro, le pratiche di gestione del personale, etc..

È plausibile ritenere che parlando di tali precondizioni la non chiarezza, le ambiguità e le contraddizioni nella definizione dei ruoli inducono, inevitabilmente, gli attori organizzativi a compensare i vuoti di ruolo attraverso comportamenti discrezionali, a volte, non richiesti, o attivando condotte arbitrarie che possono lasciare spazio a comportamenti sociali devianti, *mobbing* compreso.

Un ulteriore aspetto può essere il livello di formalizzazione dei processi di lavoro. Chiarezza e formalizzazione dei confini di ruolo, possono esercitare una funzione importante sul possibile scatenarsi di dinamiche di relazione perverse nei contesti lavorativi.

In ambienti organizzativi con norme precise che forniscono visibilità ai processi lavorativi attraverso specifiche procedure, protocolli, etc., le condotte dei soggetti sono orientate nel loro incedere lavorativo e ne risulta circoscritta la loro discrezionalità lavorativa.

Al contrario in situazioni povere di procedure e regole che formalizzano i processi di lavoro, gli individui possono attivare comportamenti soggettivi discrezionali sia virtuosi sia arbitrari o riprovevoli¹⁶.

Un importante aspetto associato alle caratteristiche organizzative che con maggiore frequenza vengono associate al *mobbing* sono il conflitto di ruolo e l'ambiguità di ruolo¹⁷.

In relazione alla *leadership*¹⁸, si sottolinea come uno stile di *leadership* troppo autocratico e uno stile troppo autoritario di gestione dei conflitti rappresentano caratteristiche associate al verificarsi del *mobbing*. Inoltre, è stato ipotizzato che esista una relazione curvilinea tra *mobbing* e stile di *leadership* o troppo permissivo e viceversa troppo autoritario¹⁹.

Infine, i fattori definiti come *leadership*, controllo, e conflitto di ruolo risultano statisticamente e significativamente associati con il verificarsi del *mobbing*²⁰.

La Cultura organizzativa rappresenta il filtro attraverso cui viene assegnato un significato alla realtà lavorativa. E ha evidenziato come il *mobbing* in un contesto paramilitare possa divenire una tradizione ed essere istituzionalizzato²¹. È stato evidenziato, inoltre, come il *mobbing* sia molto diffuso in quelle organizzazioni in cui i soggetti sentono di avere il supporto, o l'implicita legittimazione dei pari e dei superiori

¹⁶ P. Caiozzo, R. Vaccani, *Le cause organizzative del Mobbing*, Franco Angeli Editore, Milano, 2010.

¹⁷ G. Notelaers, S. Einarsen, H. De Witte, J. Vermut, "Estimating the prevalence of *bullying* at work: A latent class cluster approach", *Work & Stress*, vol. 20, n. 4, 2006, pp. 288-301.

¹⁸ M. Vartia, "The source of *Bullying*, Psychological Work Environment and organizational climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, 1996, pp. 203-214.

¹⁹ S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper, *cit.*, pp. 103-126.

²⁰ S. Einarsen, B.I. Raknes, S.B. Matthiesen, "*Bullying* and harassment at work and their relationship to work environment quality: an exploring study", *European Work and Organizational psychologist*, vol. 4, n. 4, 1994, pp. 381-401.

²¹ D. Archer, "Exploring *bullying* culture in the para-military organization", *International Journal of Manpower*, vol. 20, n. 1 e 2, 1999, pp. 94-105.

a esercitare comportamenti negativi²². Infine, un clima organizzativo negativo, un alto livello di *stress* e generici problemi a livello organizzativo sono tra le cause più frequenti di *mobbing* dal punto di vista della vittima²³.

Anche gli aspetti microsociale rivestono importanza nella genesi del fenomeno, sovente possono generarsi a livello dei gruppi delle dinamiche negative tali da cercare un “capro espiatorio” sul quale scaricare l’aggressività e l’insoddisfazione. Inoltre si possono verificare episodi di *mobbing* anche quando ci sono troppe ostilità e critiche nel proprio gruppo di lavoro²⁴ o a causa di un’eccessiva identificazione nel gruppo di alcuni membri.

In un recente studio²⁵ volto a verificare la relazione tra l’esposizione a fenomeni di *mobbing* e la salute dei lavoratori, è stato messo in evidenza come gli aspetti relazionali e la dequalificazione predicono in senso positivo il benessere psicofisico, mentre l’attaccamento al lavoro ha predizione negativa. In definitiva, un clima relazionale deteriorato, associato ad una percezione di subita dequalificazione, congiuntamente ad un basso attaccamento al lavoro, risultano predittori significativi della valutazione di malessere da parte del soggetto.

2.b) Le conseguenze del mobbing: a livello organizzativo e a livello personale

Numerose ricerche confermano che il *mobbing* è un’importante fonte di *stress*²⁶ e che quindi può incidere negativamente sulla salute fisica e mentale. Inoltre l’esposizione a tale fenomeno ha implicazioni negative non solo per gli individui ma per le organizzazioni e la società nel suo complesso.

Gli studi²⁷ convergono nel rilevare come le conseguenze disfunzionali del fenomeno *mobbing* sull’organizzazione, producano un deterioramento dell’ambiente di lavoro e che ciò comporti un incremento di assenteismo, *turnover* del personale, un calo di produttività e prepensionamenti.

Cox²⁸ ha rilevato come il 18% del *turnover* fosse ascrivibile ad aggressioni verbali. Altro aspetto del *turnover* è l’intenzione di lasciare il lavoro²⁹ e diversi studi confermano come una buona percentuale tra i lavoratori che si dichiarano mobbizzati vorrebbe lasciare il proprio posto di lavoro.

²² S. Einarsen, *op. cit.*

²³ D. Zapf, “Organizational, work group related and personal causes of *mobbing/ bullying* at work”, *International Journal of Manpower*, vol. 20, 1999, pp. 70-85.

²⁴ G. Giorgi, V. Majer, A. D’amato, C. Listanti, “Workplace bullying, workplace dynamics, wellbeing: Interactions in organizational health”, *Relazione presentata alla 18° conferenza europea su Health Psychology*, Helsinki, 2004.

²⁵ A. Aiello, C. Nardella, “Il disagio lavorativo tra aspetti relazionali e sintomi sulla salute dell’individuo: Lo strumento Val.Mob.”, *Congresso Nazionale delle sezioni AIP (Associazione Italiana di Psicologia)*, Chieti 20-23 Settembre 2012, Espress Edizioni, 2012, pp. 378.

²⁶ V. Di Martino, H. Hoel, C.L. Cooper, “Preventing Violence and Harassment in the Workplace”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2003.

²⁷ H. Leymann, *op. cit.*

²⁸ T. Cox, “Stress, coping and problem solving”, *Work & Stress*, vol. 1, 1987, pp. 5-14.

²⁹ S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper, *cit.*, pp. 145-161.

Per quanto concerne la produttività³⁰, uno studio ha messo in luce che gruppi di lavoratori dichiaravano di aver diminuito la propria efficienza a causa del *mobbing*. Anche l'assenteismo risulta un *outcome* organizzativo: diversi studi hanno mostrato una forte relazione tra il rischio di assenteismo, che sale per i mobbizzati fino a sette giorni in media di assenze per malattia rispetto ai non mobbizzati.

Inoltre, il *mobbing* viene riconosciuto come un importante fattore di rischio psicosociale che ha un effetto sia sulla salute psico-fisica che sulla soddisfazione e *commitment organizzativo*. Un recente studio italiano³¹ ha dimostrato che le vittime di *mobbing* al lavoro sono meno soddisfatte, meno attaccate all'organizzazione, e soffrono maggiormente di *burnout* e disturbi psicosomatici.

Per quanto riguarda la vittima si possono verificare ripercussioni sulla salute psicofisica, sulle relazioni interpersonali e sulla sfera professionale. In particolare sono i fattori situazionali correlati all'azione mobbizzante che risultano essere determinanti per lo sviluppo dell'alterazione del benessere psico-fisico del soggetto e non la personalità premorbosa, che può eventualmente essere modificata come esito finale dell'azione mobbizzante³². Diversi autori, infatti, hanno dimostrato che la ridotta autostima, disturbi del sonno, ansia, problemi di concentrazione, stanchezza cronica, rabbia, depressione, DPTS e disturbi psicosomatici sono le possibili conseguenze sulla salute psicofisica che possono derivare dalle azioni mobbizzanti.

Molte ricerche scientifiche dimostrano come siano invece determinanti i fattori situazionali e che le caratteristiche di personalità della vittima possono entrare in gioco solo in fasi successive, quando il *mobbing* si è già innescato, e fungere magari da giustificazioni retroattive. Le caratteristiche di personalità più frequentemente riportate, ansia e depressione, sembrerebbero pertanto conseguenti al *mobbing* piuttosto che antecedenti ad esso.

2.c) I costi sociali dei comportamenti vessatori

Abbiamo messo in evidenza, nei paragrafi precedenti, l'origine del *mobbing* e come si sviluppi, tuttavia è altrettanto importante comprendere come questo fenomeno, presente ormai da un ventennio, stia gradualmente aumentando nelle nostre realtà lavorative.

La letteratura scientifica, infatti, ha prodotto molti lavori in cui si sostiene come le caratteristiche del posto di lavoro influenzano il livello di *stress* e i problemi di salute vissuti dai lavoratori.

Come evidenziato dall'indagine europea³³ sulle forze lavoro dell'Unione europea (UE, LFS) condotta tra il 1999 e 2007, circa il 28% degli intervistati, pari a circa 55,6 milioni di lavoratori, hanno riferito che il loro benessere mentale è stato colpito da un'esposizione ai rischi psicosociali.

³⁰ H. Hoel, C.L. Cooper, "Destructive conflict and bullying at work", *Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology*, as cited in Salin, 2003 and Field, 2000.

³¹ R. Fida, E. Natali, C. Barbaranelli, F. Avallone, "La relazione tra il bullismo al lavoro e il benessere organizzativo", *Psicologia della salute*, vol. 1, 2011, pp. 33-50.

³² M.F. Hirigoyen, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.

³³ European Commission, *Health and safety at work in Europe (1999–2007): A statistical portrait*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

Relativamente al *mobbing* nella Quarta Indagine europea sulle condizioni di lavoro³⁴ emerge che il 5% della forza lavoro europea è stata esposta a *mobbing* o molestie sul lavoro nei precedenti dodici mesi, mentre in Italia tale percentuale risulta essere diminuita al 2%. La Quinta Indagine³⁵ conteneva sei domande su vari tipi di comportamento sociale negativo (abusi verbali, attenzioni sessuali non desiderate, minacce, violenze fisiche, bullismo e molestie, molestie sessuali), ed i risultati hanno indicato come l'abuso verbale sia abbastanza diffuso nei luoghi di lavoro (11% dei lavoratori hanno sperimentato episodio di questo genere).

Per quanto concerne i dati relativi al bullismo e le molestie notiamo come questi sono gli aspetti più diffusi, con il 4% dei lavoratori che ha segnalato di essere stato vittima di queste azioni vessatorie nel corso dell'anno precedente l'indagine.

Nel complesso l'Italia, risulta essere tra gli Stati membri dell'Unione europea con i livelli più bassi segnalati di comportamento sociale negativo attestandosi all'8% preceduta solo da Cipro (7%), Turchia (5%) e Kosovo (3%).

Come sottolineato anche dall'ISFOL nella Terza indagine sulla Qualità del Lavoro³⁶, osservando questi dati si assiste ad un aspetto singolare in cui l'Italia figura sempre fra i Paesi in cui i livelli di disagio (molestie, violenze e discriminazioni) sono più bassi, mentre Paesi come la Finlandia e la Svezia sono quelli in cui se ne registrano il maggior numero, anche se vantano una lunga e approfondita tradizione, in termini di normativa e azioni positive intraprese per contrastare gli episodi di discriminazione.

Come sottolineato nella relazione, il nostro Paese è realmente indenne da queste problematiche o al contrario non ha tuttora sviluppato un sistema in grado di riconoscere e quindi contrastare questi eventi? Possiamo affermare che ad una maggiore attenzione e sensibilità nei confronti della discriminazione sul lavoro si associa spesso una più alta percezione e diffusione dello stesso, evento solo apparentemente contraddittorio, ma in realtà alquanto coerente e ragionevole.

Un recente sondaggio d'opinione paneuropeo³⁷ sulla salute e la sicurezza sul lavoro realizzato dall'Agenzia per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro su lavoratori a tempo pieno, parziale e autonomi, di 18 anni e più, rappresentativo in ognuno dei 31 Paesi europei, ha evidenziato come il 62% degli italiani ritenga che tra le cause più comuni di *stress* lavoro-correlato ci sia il dover subire comportamenti inaccettabili come bullismo o molestie.

Sempre l'Agenzia per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro³⁸ ha prodotto una relazione presentando studi che hanno analizzato i costi sociali dello *stress* lavoro-correlato e dei rischi psicosociali suddivisi per Paesi. In Spagna il costo sociale del *mobbing* arriva a 77 miliardi di euro, mentre per il Regno Unito i costi dello *stress* e del *mobbing* oscilla in una forbice compresa tra 961 milioni e 24,9 miliardi e si aggiungono 19,3 miliardi di euro di costi indotti.

³⁴ EUROFOUND, *Fourth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2007.

³⁵ EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

³⁶ ISFOL, *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine ISFOL sulla qualità del lavoro*, Roma, 2013.

³⁷ EU-OSHA. *Pan-European opinion poll on occupational safety and health. Results across 36 European countries*, European Agency for Safety and Health at Work; Bilbao, 2011. URL:<https://osha.europa.eu/en/safetyhealth-in-figures/eu-poll-press-kit.pdf> (u.d.a. aprile 2014).

³⁸ EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2014.

Infine, negli Stati Uniti si stima in circa 40 miliardi di euro i costi relativi alle violenze sul luogo di lavoro, ed in Australia si sono individuati in una forbice compresa tra 6,8 – 14,8 miliardi di euro, i costi del *mobbing*.

In Italia è da sottolineare una interessante indagine effettuata dall'Istat³⁹, il cui obiettivo era quello di indagare il disagio degli individui nelle relazioni lavorative, l'indagine ha rilevato che su 29 milioni 128 mila lavoratori che nel corso della loro vita hanno avuto superiori o colleghi o persone a loro sottoposte, il 9% (2 milioni 633 mila) ha dichiarato di aver sofferto, nel corso della vita lavorativa, di vessazioni, o demansionamento, o privazione dei compiti. Il 6,7 % di questi ultimi ha sperimentato una tale situazione negli ultimi tre anni e il 4,3 % negli ultimi 12 mesi: sono le donne che risultano maggiormente colpite da azioni vessatorie.

Tale dato obbliga una riflessione sugli aspetti sociali ed economici presenti in Italia dove, come del resto per i Paesi europei, la crisi economica, l'introduzione di forme di flessibilità, la precarietà lavorativa e anche gli aspetti organizzativi del lavoro, hanno contribuito a determinare in alcuni lavoratori malesseri e disagi psicologici, configurabili in alcuni casi in vere e proprie malattie professionali.

Prendendo in considerazione i dati Inail⁴⁰ possiamo osservare come i “disturbi psichici lavoro-correlati” hanno avuto una consistenza, nel quinquennio 2005-2009, di circa 500 casi denunciati l'anno, con una tendenza alla contrazione nell'ultimo biennio (Tabella 1).

Come sottolineato nel rapporto, la larga parte delle denunce sono individuabili specificatamente come “*mobbing*” e si concentrano soprattutto nelle attività dei Servizi, piuttosto che in quelle industriali, e tra i Dipendenti dello Stato.

Per i dati relativi al quadriennio 2009-2013 assistiamo ad un aumento delle denunce con un maggiore incremento nel biennio 2011-2012. È da rilevare inoltre che per il periodo 2010-2013 oltre ad avere il dato relativo alle denunce effettuate per i Disturbi psichici e comportamentali, troviamo inoltre le malattie accertate per questa patologia che risulta essere circa il 10% sul totale delle denunce tranne che per l'anno 2013 in cui si riducono notevolmente.

Nella tabella 1 viene inoltre riportata la percentuale delle denunce compiute per i Disturbi psichici e comportamentali (ICD-10) a fronte di tutte le denunce effettuate per le malattie professionali. Di conseguenza nel 2010 i 532 casi di denunce per i Disturbi psichici e comportamentali, rappresentano solamente l'1,23% delle 43.082 denunce effettuate per le malattie professionali e sono solamente lo 0,27% dei 18.925 casi accertati di malattie professionali.

Come evidenzia l'Inail i dati rilevati per tale patologia vanno considerati, in una certa misura, sottostimati, sia per la difficoltà di distinguere, in fase di denuncia e prima codifica, la specifica patologia psichica, sia in virtù di confronti, con quanto registrato al riguardo, da altri organismi e osservatori. È comunque opportuno evidenziare come negli ultimi anni le malattie professionali di natura psichica abbiano assunto sempre più rilievo, anche in termini di attenzione normativa e mediatica.

³⁹ ISTAT, *Il Disagio nelle relazioni lavorative*, Anni 2008-2009, 2010.

⁴⁰ INAIL, “Il punto sull'andamento infortunistico 2009”, *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, vol. 2, 2010, Roma; cfr. INAIL, *Relazione annuale*, Roma, 2013.

Tabella 1: Trend (2005-2013) della malattia professionale riconducibile ai Disturbi psichici e comportamentali

Settore ICD-10*	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Denunce per Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99) per anno di protocollo	541	511	546	469	433	532 1,23%	621 1,31%	565 1,20%	548 1,06%
Malattie professionali per Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99) accertati e anno di protocollo	**	**	**	**	**	51 0,27%	62 0,31%	54 0,28%	28 0,14%

Fonte: ns. elaborazione su dati INAIL

3. Fonti normative sul mobbing: le derivazioni europea ed internazionale

Non può essere nascosto che, quanto alla disciplina legale, il fenomeno del *mobbing* non è stato ancora oggetto di una definizione legislativa nell'ordinamento italiano. Tuttavia, la diffusione sempre più crescente del fenomeno, ha portato anche le istituzioni dell'Unione europea a prendere in considerazione e ad affrontare tale aspetto solo in anni relativamente recenti, mediante distinte iniziative che sovente hanno (avuto) ad oggetto la materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, a volte la materia più puntuale del *mobbing*.

La più risalente di tali iniziative - che afferisce però il macro settore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - sembra doversi collocare nel luglio 1994⁴¹, momento nel quale viene istituita l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, promotrice di una forte attività di sensibilizzazione e informazione focalizzata sull'importanza della salute e della sicurezza dei lavoratori per la stabilità e la crescita sociale ed economica in Europa. Le sue azioni sfruttano la progettazione e lo sviluppo di strumenti pratici ad uso delle piccole e medie imprese⁴², volti al supporto nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro⁴³.

⁴¹ Cfr. Regolamento (CE) n. 2062 del 18 luglio 1994, che istituisce un'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

⁴² Ma non va dimenticato che l'Agenzia collabora il più strettamente possibile con istituti, fondazioni, organismi specializzati e programmi esistenti a livello comunitario, al fine di evitare ogni ripetizione di attività già svolte. In particolare, l'Agenzia collabora segnatamente con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. L'Agenzia, dotata di personalità giuridica, comprende un consiglio di amministrazione costituito da 78 membri così ripartiti: 25 membri che rappresentano i governi degli Stati membri, 25 membri che rappresentano le organizzazioni dei datori di lavoro,

Ancora, focalizzata invece sulla materia oggetto del presente studio, è la Risoluzione A5-0283 “*mobbing sul posto di lavoro*”⁴⁴ (come tale, atto né precettivo, né vincolante), approvata dal Parlamento Europeo il 20 settembre 2001. Con l’emanazione di tale atto le istituzioni europee mostrano di avere finalmente acquisito l’adeguata consapevolezza della portata e della gravità del *mobbing*⁴⁵.

Tale documento si sofferma altresì sulle conseguenze del *mobbing*, sia dal lato della salute fisica e psichica delle vittime (e delle loro famiglie), sia dal lato delle carenze a livello organizzativo, nonché dei maggiori costi per le aziende. Sulla base di tali considerazioni “esorta” gli Stati membri a rivedere, aggiornare e completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro. In via “propedeutica” viene soffermata l’attenzione anche sulla necessità di uniformare la definizione della fattispecie⁴⁶.

Si rileva - punto cardine di tale atto - che la Commissione viene esortata ad esaminare la possibilità di applicare la Direttiva Quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure, alternativamente, ad elaborare una nuova Direttiva Quadro con un “programma d’azione” contenente le misure comunitarie contro il *mobbing*, quale strumento giuridico volto a combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa della dignità della persona del lavoratore⁴⁷.

Per l’obiettivo del nostro lavoro riveste altrettanta importanza il più recente Accordo quadro europeo relativo alle molestie e alla violenza sul luogo di lavoro, approvato l’8 novembre 2007, cui è seguito il rapporto della *Social Dialogue Committee* del 18 giugno 2008⁴⁸.

25 membri che rappresentano le organizzazioni dei lavoratori e 3 membri che rappresentano la Commissione. La sede dell’Agenzia è ubicata a Bilbao (Spagna).

⁴³ Una successiva, da collocarsi nel sistema internazionale, risale al marzo 1996, data in cui nove Stati membri del Consiglio d’Europa firmano a Strasburgo la nuova versione della Carta Sociale Europea.

⁴⁴ Che rinvie il suo presupposto negli articoli 2, 3, 13 e 136 del Trattato CE, così come modificati dal Trattato di Amsterdam del 1997.

⁴⁵ Individuando il lavoro femminile quale area “a rischio *mobbing*”, tale documento ricerca le cause determinanti del fenomeno, che delinea sia in fenomeni collegati alle particolari condizioni del mercato del lavoro attuale (precarità/eccessiva flessibilità del lavoro) - status-sistema che crea le condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestie -, sia in fenomeni interni all’azienda (carenza di organizzazione lavorativa, di informazione interna, di direzione).

⁴⁶ Le esortazioni della Risoluzione sono ad ampio spettro: gli Stati sono invitati ad individuare procedure di risoluzione dei conflitti non contenziose e ad elaborare con le parti sociali idonee strategie di lotta contro il *mobbing* e la violenza sul posto di lavoro. La formazione e l’informazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che pubblico, paiono fondamentali soprattutto nell’ottica di prevenzione del fenomeno.

⁴⁷ Qualche mese dopo la Risoluzione del Parlamento Europeo, la Commissione delle (allora) Comunità Europee in occasione della Comunicazione della Commissione 11 marzo 2002 ha adottato: “*Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*”, nella quale riprende le linee tracciate dalla Risoluzione. Nella stessa direzione va segnalata la Raccomandazione della Commissione del 19 settembre 2003 sull’elenco europeo delle malattie professionali, che all’articolo 1 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 II e per i disturbi di natura psico-sociale legati al lavoro*”.

⁴⁸ A conferma dell’attenzione delle istituzioni dell’Ue su tale argomento, vale la pena ricordare che il XII Convegno Annuale della *European Association of Labour Court Judges*, tenutosi il 4 e 5 luglio 2008 a Vienna, affrontava l’argomento della “*Harassment and Violence at Work*”, prendendo le mosse dai lavori del citato Accordo quadro. Sull’argomento cfr. D. Gottardi, “Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell’Accordo quadro europeo”, *Guida al lavoro*, n. 26, 2008, pp. 20-24 e diffusamente AA.VV., “La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione.” *Atti del Convegno, Urbino - 8 novembre 2013*, (a cura di) L. Angelini, *I Working Papers di Olympus*, n. 31, 2014, L. Angelini, “La sicurezza

Si tratta del terzo accordo autonomo⁴⁹ negoziato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale, nel quadro del programma della Commissione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definito nella strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006⁵⁰.

Vengono in questo documento definite le varie forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro⁵¹, evidenziando che

le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro

Nell'accordo si rinviene inoltre la descrizione di come possano avvenire le molestie e la violenza⁵² e, lungi dal costituire uno strumento vincolante, non può essere sottaciuto come lo stesso offra indicazioni utili per prevenire e gestire situazioni di molestie e di violenza. Tra queste vengono esplicitati - sulla scorta degli obiettivi di sensibilizzazione - una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori, nonché una precisa dichiarazione elaborata dalle imprese, che indichi l'intollerabilità di molestie e violenza.

Quanto invece agli atti adottati dall'Ue con valore vincolante - che possono dunque influenzare anche maggiormente la materia oggetto di analisi - va menzionata la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea.

Va premesso che il Trattato originario Cee, si occupava della materia giuslavoristica soltanto nell'ottica mediata dell'organizzazione del mercato comune⁵³ e solo dagli anni '70 la Corte di giustizia delle Comunità "definisce" la materia dei diritti fondamentali - anche nella dimensione sociale - interpretandoli estensivamente⁵⁴.

Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009 che, tra le novità più importanti, conferisce pieno valore giuridico alla Carta dei Diritti

del lavoro nell'ordinamento europeo", *I Working Papers di Olympus*, n. 29, 2013, M. Peruzzi, "La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea", *Lavoro e Diritto*, XXVI, n. 2, 2012, p. 201 e ss.. A tale proposito, vale la pena sottolineare che l'Accordo quadro europeo sullo *stress* lavoro-correlato, richiamato dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, esclude il *mobbing* dal proprio campo di applicazione.

⁴⁹ Il primo riguardava il telelavoro mentre il secondo lo *stress* lavoro-correlato. Attualmente in Italia si sta ancora lavorando per la sua traduzione e per la firma dei sindacati e dei datoriali.

⁵⁰ Il testo dell'Accordo recita che "il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili". Inoltre evidenzia come "sia nell'interesse tanto del datore di lavoro quanto dei lavoratori affrontare la questione, che può comportare gravi conseguenze sociali ed economiche".

⁵¹ Esse possono:

- (i) essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- (ii) costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- (iii) avvenire tra colleghi, superiori, subordinati o da terzi, ad es. clienti, pazienti, studenti, ecc.;
- (iii) andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

⁵² Che rappresentano: "l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui (...) e avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro. (...) Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile".

⁵³ In effetti, le regole finalizzate a incidere sulle discipline del diritto del lavoro degli Stati membri vedono la luce a partire dalla metà degli anni '70, (c.d. "golden era").

⁵⁴ Ed estendendoli a settori del mercato del lavoro che i Paesi membri ritenevano di loro esclusiva competenza.

Fondamentali⁵⁵ proclamata a Nizza nel 2000, si è verificata in effetti una ulteriore espansione della dimensione sociale in Europa. Questo aspetto definisce un nuovo contesto giuridico per le parti sociali, anche in considerazione dell'avvenuta adesione alla CEDU⁵⁶ (Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo) da parte dell'Ue.

Ai fini del presente lavoro, appare utile procedere ad una breve disamina delle diverse norme poste a garanzia degli aspetti attinenti alla salute e all'integrità psico-fisica dell'individuo – e quindi del lavoratore –, a conferma del fatto che, malgrado gli sforzi delle istituzioni si muovessero in senso garantista a tutt'oggi, nessuna chiave interpretativa sembra prestarsi, in letteratura e giurisprudenza, alla tutela di tali diritti nel caso in cui la violazione incida sulla fattispecie del *mobbing*.

In effetti, a causa delle problematicità delle diverse “*concezioni ispiratrici*”, la Carta ha formalizzato pochi principi su cui ha fatto convergere i diversi approcci ordinamentali, orientandoli in senso medico-scientifico⁵⁷; in tale costruzione il fenomeno del *mobbing* sembra dunque doversi ritenere “non contemplato”.

È utile sottolineare come già nel Preambolo, così come nell'articolo 1 della Carta, il riferimento è rivolto immediatamente alla dignità umana “... *inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata*”⁵⁸.

Rileviamo inoltre la presenza di alcuni c.d. “*diritti nuovi*”, vale a dire assolutamente inediti nel contenuto, ma anche in quanto non ricompresi tra le fonti indicate dal Trattato di Colonia, la cui tutela si rende necessaria “*alla luce dell'evoluzione della società, del progresso sociale e degli sviluppi scientifici e tecnologici*”⁵⁹.

Tra questi ad esempio, va collocato l'articolo 3, rubricato “*Diritto all'integrità della persona*”⁶⁰, che rappresenta una concretizzazione attuale della dignità umana, tutelata dal richiamato articolo 1.

⁵⁵ La Carta dei diritti è la risposta all'esigenza di dotare l'Unione europea di un catalogo dei diritti scritto, rispondendo alle *esigenze di visibilità*, che non è più possibile attingere dagli ordinamenti giuridici degli Stati membri. Per la prima volta l'impegno degli organismi comunitari sui diritti fondamentali coinvolge in maniera esplicita anche i diritti sociali, che assumono un ruolo centrale; in questo modo fornisce una piattaforma solida per ulteriori costruzioni future.

⁵⁶ Cfr. articolo 6 TUE comma 2. Sembra opportuno precisare che, la procedura di adesione, avviata con mandato speciale di adesione del 26 maggio 2010 (del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa), non si è ancora conclusa. In tale contesto sembra opportuno sottolineare che “la Carta” prende le mosse dalla CEDU, il cui meccanismo di tutela, così come delineato nel 1950, risulta(va) però limitato in quanto non sono, ad esempio, menzionati e protetti i diritti economici e sociali; tale documento non appare pertanto lo strumento più idoneo alla tutela della materia che è qui in esame. La Carta tuttavia si discosta dalla CEDU sia nei contenuti, sia nelle previsioni normative, ampliando ed estendendo diverse forme di tutela. D'altra parte i diritti civili e politici, a differenza di quelli economico – sociali, non presuppongono un atteggiamento attivo da parte dello Stato, quanto una mera astensione, cosicché la loro tutela è più immediata e, sul piano internazionale, meno problematica. La tutela dei diritti economici e sociali, viceversa, differisce da Stato a Stato, è meno omogenea, presuppone interventi di carattere legislativo e/o amministrativo e la sua tutela in sede giurisdizionale, appare assai problematica soprattutto a livello internazionale.

⁵⁷ E attribuendo in tal senso tutela giuridica.

⁵⁸ A tale proposito, nel testo si esclude ogni riferimento a Dio o alla natura. Ciò peraltro, è conseguenza del fatto che i Francesi non avrebbero potuto accogliere un riferimento alle comuni radici religiose, poiché il primo articolo della loro Costituzione parla di “*repubblica laica*”.

⁵⁹ Come recita il Preambolo della Carta di Nizza.

⁶⁰ Nel quale si legge “*Ogni individuo ha diritto alla propria integrità fisica e psichica. Nell'ambito della medicina e della biologia devono essere in particolare rispettati: il consenso libero e informato della persona interessata, secondo le modalità definite dalla legge, il divieto delle pratiche eugenetiche, in particolare di quelle aventi come scopo la selezione delle persone, il divieto di fare del corpo umano e delle sue parti in quanto tali una fonte di lucro, il divieto della clonazione riproduttiva degli esseri umani*”. Tale disposizione mira a garantire una tutela preventiva e più “*intima*” rispetto a quella

Ulteriori norme che possono rilevare ai fini del nostro lavoro, sono l'articolo 6⁶¹, norma che però si propone di proteggere l'individuo da interventi coercitivi esterni, e l'articolo 31⁶², la cui portata è tuttavia ricompresa nel più ampio bagaglio dei diritti dei lavoratori, ormai da tempo acquisiti all'interno degli ordinamenti costituzionali degli Stati membri.

Norma fondamentale ai fini dell'indagine, è quella relativa al diritto alla salute, disciplinato dall'articolo 35. Stante le difficoltà di giustiziabilità e concretizzazione, esso non è stato proclamato come diritto alla salute in via astratta e generale, ma è stato previsto il diritto alla prevenzione, in base al quale

ogni individuo ha il diritto di accedere alla prevenzione sanitaria e di ottenere cure mediche alle condizioni stabilite dalle legislazioni e prassi nazionali

È chiaro tuttavia che essendo circoscritto non tanto il contenuto, quanto il mero ambito di tutela, qualora una legislazione nazionale fosse restia a riconoscere la fattispecie del *mobbing*, sarà al contempo impossibile per il lavoratore vessato/perseguitato vedere protetto, sotto questo profilo, il proprio diritto ad un ambiente di lavoro salubre.

Ciò non equivale automaticamente ad una vera tutela dei diritti sociali dei lavoratori, i quali rimangono a tutt'oggi sprovvisti di veri rimedi esperibili giudizialmente nel caso in cui si trovassero in una situazione di debolezza, quale è - tipicamente - quella del lavoratore mobbizzato. Nonostante le considerazioni sopra esposte, non può tacersi il fatto che i principi, e per taluni aspetti la vincolatività della Carta dei Diritti Fondamentali, rappresentano un passo importante nella materia giuslavorista.

Sembrerebbe dunque necessaria una indagine approfondita sulle contraddizioni degli strumenti giuridici che segnano la corrente fase d'integrazione sociale europea e sui nuovi spazi "aperti" di tutela, nonché sulla possibilità di migliorare il livello di protezione di tali diritti. Ciò visto anche nell'ottica dell'adesione dell'Unione europea al Consiglio d'Europa - CEDU e del fatto che il conferimento del valore giuridico alla "Carta", offre alla effettiva tutela del lavoro (dei lavoratori), la stessa dignità garantita alle libertà economiche previste nello stesso Trattato.

3.a) (Segue) Tentativi di definizione legislativa: rilievi costituzionali e codicistici

Delineato il quadro europeo sul tema oggetto del presente lavoro e passando all'inquadramento della normativa prettamente nazionale, pare necessario premettere che l'analisi giuridica del concetto di *mobbing* merita una breve introduzione.

disciplinata all'articolo 6: infatti mentre quest'ultimo si propone di proteggere l'individuo da interventi coercitivi esterni, l'articolo in commento ha come oggetto specifico proprio la tutela dell'integrità fisica e psichica intesa nel senso assoluto e questa protezione coinvolge sia la fase della sua formazione che quella in cui l'individuo è costituito. Il concetto di identità fisica e psichica esprime così gli elementi su cui si forma l'identità dell'essere umano e quindi la sua personalità. Ecco perché la tutela accordata dall'articolo 3 finisce con il coincidere con il diritto all'identità di ogni individuo, vale a dire la pretesa di ogni individuo a svolgere la propria identità diversa ed unica senza danneggiare gli altri. È stato definito diritto all'unicità esistenziale. Tale principio però, ha trovato applicazione unicamente in merito alla liceità delle ipotesi di clonazione riproduttiva e terapeutica.

⁶¹ Rubricato "Diritto alla libertà e alla sicurezza".

⁶² Rubricato "Condizioni di lavoro giuste ed eque".

Come più sopra rilevato, “*mobbing*” è un termine preso a prestito dall’etologia e parola straniera – inglese – ormai entrata nel gergo corrente⁶³. È fenomeno esteso⁶⁴ che tuttavia risulta avere confini incerti e indeterminati⁶⁵ e la complessità dello stesso è immediatamente percepibile, solo a pensare alla varietà dei soggetti agenti⁶⁶, all’eterogeneità delle condotte che possono venire in luce e alle finalità perseguite dall’agente⁶⁷, di cui già diffusamente nei paragrafi che precedono. Tale complessità è accentuata, se non aggravata, dalla mancanza nell’ordinamento nazionale – e come visto, europeo - di una tipizzazione normativa *ad hoc*⁶⁸.

⁶³ Nonostante la prescrizione dell’articolo 122 c.p.c. sull’uso obbligatorio della lingua italiana A. Vallebona, “*Mobbing senza veli*”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, 2005, p. 1051. La letteratura giuridica sul *mobbing* è ormai molto ampia. Tra i tanti contributi cfr. L. Greco, “Danno biologico: gli effetti del *mobbing*”, *Guida al lavoro*, n. 11, 1999, pp. 12-85, C. Lazzari, “Il *mobbing* tra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 52, n.1, 2001, pp. 59-73, P. Tosi, “Il *mobbing*: una fattispecie in cerca d’autore”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2003, pp. 651-664, AA. VV., *Il mobbing*, *Atti del Convegno Cesifin di Firenze, 16 Maggio 2003*, (a cura di) P. Tosi, Giappichelli, Torino, 2004, G. Proia, “Alcune considerazioni sul cosiddetto *mobbing*”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 10, 2005, p. 827, A. Vallebona, “*Mobbing*: qualificazione, oneri probatori e rimedi”, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 1 e 2, 2006, p. 8, S. Maretti, “*Mobbing*: fattispecie e strumenti di tutela”, (*inserto*) *Diritto e pratica del lavoro*, n. 32, 2007, N. Ghirardi, “Il *mobbing* nella giurisprudenza”, (*inserto*) *Diritto e Pratica del lavoro*, n. 10, 2008, A. Guglielmo, “Responsabilità civile e *mobbing*”, *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 17, 2008, pp. 1033-1042, G. Arcidiacono, “Il *mobbing* e l’Unione Europea. Nuove emergenze sul luogo di lavoro. Legislazione e prospettive”, *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 1, 2009, pp. 1-53, F. Collia, “Sussistenza e prova del *mobbing*”, *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 8, 2009, pp. 849-850, S. Ferrario, “*Mobbing* e responsabilità datoriale: la Cassazione interviene nuovamente precisandone gli elementi costitutivi”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2, 2009, pp. 463-476, A. Viaggio, “*Mobbing* e tutele”, *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 11, 2010, pp. 599-605, F. Olivelli, “Sulla definizione del *mobbing* e sua distinzione dalla discriminazione per motivi sindacali”, *Giurisprudenza Italiana*, n. 3, 2011, pp. 601-604, S. Spinelli, “Il danno patrimoniale da *mobbing*”, *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 5, 2011, pp. 455-470, G.G. Balandi e L. Cafalà, “Il rischio psico-sociale e organizzativo nel diritto del lavoro. Un’analisi comparata”, *Lavoro e Diritto*, XXVI, n. 2, 2012, pp. 179-185, R. Bartoli, “*Mobbing* e diritto penale”, *Diritto Penale e processo*, n. 1, 2012, pp. 85-94, N. Ghirardi, “Le fattispecie *mobbing* ancora al vaglio della Cassazione”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, parte II, 2012, pp. 59-63, L. Auguadra, “Demansionamento non vuol dire *mobbing*”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 2, 2013, pp. 530-539, C. Pasquale, “Il *quantum* del danno da *mobbing*: rilevanza del pregiudizio biologico”, *Danno e responsabilità*, n. 3, 2013, pp. 330-332, C. Minnella, “Il *mobbing* nella giurisprudenza”, parti I e II, (*inserto*) *Diritto e pratica del Lavoro*, nn. 14 e 17, 2014, S. Corbetta, “*Mobbing* e maltrattamenti in famiglia: quale rapporto?”, *Diritto Penale e processo*, n. 4, 2014, pp. 394-395, C.A. Giovanardi, “Il *mobbing* deve essere dimostrato”, *Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 5, 2014, p. 508.

⁶⁴ Negli schemi teorici il *mobbing* deriverebbe dalla pressione concorrenziale, sia interna, sia esterna all’impresa. Nella prima ipotesi si concretizzerebbe nella tendenza dei soggetti che vi operano, a tenere condotte mobbizzanti nei confronti dei loro antagonisti, marginalizzando quelli più deboli. Va pur detto che tale situazione non si verifica in Italia, dove il *mobbing* è fenomeno “prevalentemente” tipico del settore pubblico, le cui ragioni si rinvengono nella lotta per il potere all’interno di queste strutture che non a caso coinvolgerebbe soprattutto soggetti intorno ai 40 e 50 anni, in grado di aspirare alle posizioni finali.

⁶⁵ Può però affermarsi che esso si verifica per lo più nelle organizzazioni complesse e le sue manifestazioni sono: la vessazione, la persecuzione, l’aggressione e il terrorismo psicologico, la prevaricazione emotiva, svolte nei confronti del lavoratore ad opera di un datore di lavoro, di suoi preposti o di altri lavoratori, in modo sistematico e, in ogni caso, idonei a produrre ingenti pregiudizi all’equilibrio fisico e psichico del lavoratore.

⁶⁶ Il datore di lavoro, il dirigente, il superiore gerarchico della vittima (*mobbing* verticale o *bossing*), i colleghi (m. orizzontale) i sottoposti del lavoratore (m. verticale ascendente). M.T. Carinci, “Il *mobbing*: alla ricerca della fattispecie”, *Quaderni di diritto del Lavoro e delle relazioni industriali*, n. 29, 2006, p. 40.

⁶⁷ Condotte irrilevanti per il diritto o condotte già oggetto di valutazione giuridica sotto altra prospettiva (ad es. il demansionamento in violazione dell’articolo 2103 c.c.) M.T. Carinci, *ult. op. cit.*, p. 40.

⁶⁸ Tuttavia una definizione legislativa di *mobbing*, lascerebbe problemi non minori a causa delle inevitabili zone d’ombra, nonché delle multiformenti modalità nelle quali la condotta può configurarsi.

Tale mancanza di tipizzazione ha accresciuto incertezza e disomogeneità delle fattispecie tutelate, nonché il ricorso alla sociologia ed alla psicologia del lavoro: ne sono stati così dettati i tratti caratteristici ed è stata fornita di fatto una definizione-fattispecie che, “della normatività ha il corpo, ma non l’anima, che resta altrove”⁶⁹.

Quanto alle fonti rinvenibili all’interno del nostro ordinamento giuridico nella materia di interesse, la prima in ordine di importanza è certamente la Carta Costituzionale, che seppur risalente, non mostra alcun segno di senilità in materia⁷⁰.

Nella prima parte della Costituzione, contenente i principi fondamentali, diversi articoli interessano il lavoro: in particolare il diritto al lavoro⁷¹, la dignità dei cittadini e l’esercizio dei diritti inviolabili.

Le norme costituzionali che vengono in rilievo ai fini del presente lavoro sono innumerevoli: l’articolo 13 – titolo I - che riconosce il diritto inviolabile della personalità; l’articolo 32 - titolo II - dedicato ai rapporti etico-sociali, che al primo comma, riconosce la tutela della salute⁷². Inoltre, nel titolo III della Costituzione si rinvencono gli articoli 35⁷³ e 41; in particolare, quest’ultimo, al primo comma, pone un limite alla libertà d’iniziativa economica, ove stabilisce che questa non deve “recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”. Ciò significa che grava sul datore di lavoro il generale obbligo del *neminem laedere* e il rispetto del lavoratore in quanto “persona”. L’articolo 46, infine, va letto quale elevazione economica e sociale del lavoro, in quanto riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare nella gestione delle aziende. La lungimiranza della norma è un elemento di sicuro rilievo, poiché una simile tipologia organizzativa del lavoro tende a prevenire l’insorgere di condotte di *mobbing*.

Inoltre non può sottacersi che la materia oggetto di esame ha indubbiamente un punto di forza nello Statuto dei lavoratori. Quasi tutte le norme contenute in tale testo possono infatti costituire un ostacolo *anche* a comportamenti che integrano gli estremi del *mobbing*⁷⁴. A proposito, vale la pena in questa sede evidenziare, in riferimento all’articolo 15 dello Statuto - a tutela della discriminazione - che la tutela statutaria si rivela, per certi aspetti, inefficace e restrittiva sia in quanto si riferisce espressamente ad “atti discriminatori”, non prendendo dunque in considerazione i meri comportamenti

⁶⁹ Cfr. M. Pedrazzoli, “Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore”, *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, n. 4, 2007, p. 1126 e S. Mazzamuto, *Il mobbing*, Giuffrè, Milano, 2004.

⁷⁰ È anzi ancor oggi, tra quelle vigenti in Europa, una delle più complete e puntuali, tanto che la giurisprudenza richiama spesso i principi costituzionali nelle sentenze che si occupano di *mobbing*.

⁷¹ Al lavoro la Carta Costituzionale ha infatti riconosciuto valore fondamentale: si vedano l’articolo 1, l’articolo 3, l’articolo 4 della stessa.

⁷² “Come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti”.

⁷³ Che, al primo comma, prevede che “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni” e che, al secondo comma, sottolinea la cura della formazione e dell’elevazione professionale dei lavoratori.

⁷⁴ Si pensi all’articolo 5, il quale ponendo precisi limiti alla facoltà del datore di lavoro di effettuare accertamenti sanitari, impedisce il comportamento del titolare dell’azienda di richiedere ripetutamente all’Inps (come peraltro si è verificato talvolta nell’ambito di una strategia di *mobbing*) visite domiciliari di controllo sullo stato di malattia del lavoratore. Così come l’articolo 6 vieta le visite personali di controllo dei lavoratori, salvi i casi in cui siano indispensabili per la tutela del patrimonio aziendale e purché siano rispettate determinate condizioni. La tutela della salute e dell’integrità fisica del lavoratore è contemplata anche dall’articolo 9, che stabilisce: “I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”. Diverse norme hanno valenza antidiscriminatoria: l’articolo 8 che vieta le indagini, oltre che ai fini dell’assunzione anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sulle opinioni politiche, religiose, sindacali del lavoratore; l’articolo 15, comma I, lettera b, e comma 2, che vieta gli atti discriminatori a qualsiasi titolo nel corso del rapporto di lavoro; l’articolo 19 e seguenti (intero titolo III) sulle libertà sindacali.

materiali e gli atti sprovvisti di efficacia negoziale, sia perché allude ai provvedimenti di “amministrazione del rapporto di lavoro” e alle molteplici forme di esercizio dei poteri imprenditoriali, non considerando che gli autori possono invece ben essere anche i colleghi del lavoratore.

Ciò detto, deve tuttavia darsi conto del fatto che esiste una fonte statale, ovvero il d.m. 27.04.2004, sostituito dal d.m. 14.01.2008⁷⁵, il quale, sia pure di rango secondario contempla espressamente il fenomeno *mobbing* e che sempre nello stesso anno il legislatore italiano ha emanato il d.lgs. 81/08, che seppur indirettamente, si occupa ed incide sulla tutela contro il *mobbing*⁷⁶.

Ciò rilevato, la norma cardine cui a ricondurre la fattispecie in esame, all'interno del Codice Civile, si rinviene da tempo nell'articolo 2087⁷⁷ c.c., che tuttavia tutela le condizioni di lavoro *tout court* considerate dunque non fornisce gli elementi costitutivi della fattispecie specificamente in esame.

È la giurisprudenza ad aver apportato il maggior contributo alla disciplina del *mobbing*: la Corte costituzionale è stata chiamata ad espletare una corposa attività in merito alla materia oggetto di trattazione.

In effetti, partendo dal presupposto fattuale della mancanza di una definizione di *mobbing* di rango legislativo, la Regione Lazio, pur avendone tentata una, ha subito una dichiarazione di illegittimità da parte della Corte costituzionale⁷⁸ - con sentenza n. 359 del 2003 – poiché ritenuta invasiva della sfera delle attribuzioni statali⁷⁹.

⁷⁵ Questo decreto, applicando una disposizione del d.lgs. 38 del 2000, definisce le malattie di possibile eziologia professionale, facendone oggetto di obbligo di denuncia per i medici che si trovino a diagnosticarle. Si tratta delle malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzativa). Tali malattie consistono in disturbi dell'adattamento cronici e in disturbi *post traumatici* da *stress*, determinati da una serie di condotte analiticamente descritte che effettivamente richiamano i vari tipi di condotte mobbizzanti che ricorrono in dottrina e nelle decisioni della giurisprudenza. Su tale argomento cfr. anche F. Costa, *Il Mobbing*, Edizioni Scientifiche italiane, Napoli, 2010, pp. 103-106, in cui l'autrice dà diffusamente conto anche dei disegni di legge, iniziative e progetti susseguitisi nell'ordinamento italiano a far data dal 1996.

⁷⁶ F. Costa, *ult. op. cit.*, p. 51 e ss, in cui l'autrice sottolinea in particolare il riferimento agli articoli 15, 17, 25, 36, 37 e seguenti del d.lgs. 81 del 2008.

⁷⁷ Anche se possono altresì rinvenirsi riferimenti normativi negli articoli 2043, 2049 c.c. - che sancisce, quest'ultimo, la responsabilità oggettiva dei padroni e committenti per il fatto illecito dei loro dipendenti commesso nell'esercizio delle incombenze lavorative – nell'articolo 2103 c.c. - che vieta di assegnare al lavoratore mansioni inferiori a quelle per cui è stato assunto - e, in riferimento al risarcimento del danno, negli articoli 1226 - che consente al giudice, quando non è possibile diversamente, di liquidare il danno in via equitativa: ciò accade spesso nei casi di danno esistenziale e di vita di relazione - e 1228 del Codice Civile.

⁷⁸ L'incostituzionalità della Legge Regionale Lazio n. 16 del 2002 era imperniata su un'autonoma definizione di *mobbing* e su una esemplificazione di comportamenti in cui il fenomeno poteva concretizzarsi; secondo la giurisprudenza costituzionale il *mobbing* designa “un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima” (sentenza Corte costituzionale n. 359 del 19.03.2003). Nella lunga premessa descrittiva contenuta nella pronuncia, il fenomeno è inquadrato sul piano sociologico, ma gli elementi della condotta illecita risultano giuridicamente connotati (“condotte commissive od omissive che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali... anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia ... caratterizzati dall'effetto e talvolta dallo scopo di persecuzione e di emarginazione”).

⁷⁹ La Corte costituzionale ha infatti dichiarato che “deve ritenersi certamente precluso alle Regioni di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali”

A poca distanza temporale da tale pronuncia, i Giudici costituzionali sono tornati sull'argomento in riferimento alla Legge Regionale Abruzzo n. 26 del 2004 e alla legge Regionale Umbria n. 18 del 2005.

La Corte ha tuttavia ammesso che il legislatore regionale possa legittimamente esercitare la propria potestà legislativa in relazione ad una pluralità di profili riconducibili alla protezione del bene salute e alla tutela del lavoro⁸⁰, quali il monitoraggio e l'analisi casistica, la prevenzione e la repressione dei comportamenti vessatori, l'individuazione delle misure di sostegno psicologico e delle terapie appropriate a favore delle vittime.

Ancora, la Legge Regionale del Friuli Venezia Giulia⁸¹, molto simile a quella dell'Abruzzo e dell'Umbria, lungi dal fornire definizioni, stabilisce che enti locali, associazioni di volontariato, sindacati e altri soggetti possano promuovere la realizzazione di progetti contro il *mobbing*, prevedendo la possibilità di istituire appositi punti di ascolto nelle aziende sanitarie, composti da *equipe* di specialisti in diverse branche della medicina e da un giuslavorista, con compiti di informazione, formazione e sostegno alle vittime.

4. Requisiti di fattispecie e questioni giuridiche connesse

Come rilevato è la mancanza di una disciplina *ad hoc*, ad aver indotto dottrina e giurisprudenza a supplire a tale lacuna, a far data dalla ormai conosciuta sentenza del Tribunale di Torino del novembre 1999⁸², dalla quale ha preso corpo un'elaborazione giurisprudenziale, pur incompleta, che ha però fornito una collocazione sistematica alla figura del *mobbing*.

Sulla scia delle pronunce della Corte costituzionale, la giurisprudenza di legittimità⁸³ è giunta alla conclusione che ai fini della configurabilità della condotta lesiva

(sentenza n. 359 del 2003). Sull'argomento vedi diffusamente A. Consoletti, *Mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro, analisi e strumenti di tutela*, Giappichelli editore, Torino, 2010, p. 201 e ss..

⁸⁰ La Legge Regione Abruzzo, ad esempio, prevede il Centro di riferimento regionale presso l'ASL di Pescara e i Centri di ascolto presso le cinque ASL della Regione, in cui operano dipendenti specializzati delle ASL. In particolare fanno parte del Centro di riferimento un medico specialista in psichiatria, uno specialista in medicina legale, uno in igiene e sanità pubblica, uno psicologo, un avvocato. La Legge istituisce pure (all'articolo 5) un Organismo regionale tecnico consultivo che ha sede presso l'Assessorato al Lavoro con compiti di coordinamento delle attività di prevenzione e contrasto del *mobbing*. Sulla stessa lunghezza d'onda, animata dalle medesime finalità di supporto nella prevenzione e nel contrasto nei confronti del *mobbing*, si muove la Legge Regionale Umbria n. 18 del 28.02.2005, che si segnala, oltre che per l'istituzione di un Osservatorio regionale sul *mobbing*, per la previsione di azioni di assistenza medico-legale e psicologica alle vittime e ai suoi familiari (*ex* articolo 5), degli sportelli antimobbing presso gli uffici comunali (*ex* articolo 6), per l'incisiva attività di controllo affidata al servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (*ex* articolo 8), presso i quali è costituito un collegio medico, composto da specialisti in medicina del lavoro, in medicina legale, psicologi o psichiatri, cui si demanda il compito di "confermare lo stato di malattia del lavoratore e di accertare la connessione tra stato di malattia e azioni di *mobbing*".

⁸¹ Legge n. 7 dell'8.4.2005. Sul tema cfr. R. Nunin, "La legge sul *mobbing* della Regione Friuli Venezia Giulia", *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 8, 2005, pp. 741-744 e P. Tullini, "Nuovi interventi della Corte costituzionale sulla legislazione regionale in materia di *mobbing*", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, 2006, p. 502.

⁸² Sentenza del Tribunale di Torino del 16.11.1999, estensore dr. Ciocchetti. Cfr. C. Zoli, "Il *mobbing*: brevi osservazioni in tema di fattispecie ed effetti", *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2003, p. 339 e ss. e M. Meucci, "Considerazioni sul *mobbing*", *Lavoro e previdenza oggi*, 1999.

⁸³ Cfr. Sentenza Corte di Cassazione n. 3785 del 2009, secondo la quale "per *mobbing* si intende comunemente una condotta del datore di lavoro e del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del

del datore di lavoro sono rilevanti: *a.* la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio (illeciti o anche leciti se, pur eseguiti singolarmente siano idonei a raggiungere il fine vessatorio) posti in essere con sistematicità e per un periodo prolungato; *b.* l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; *c.* il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore, *d.* la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

D'altra parte, anche il Consiglio di Stato, con sentenza n. 2045 del 2010⁸⁴, ha successivamente ribadito che il *mobbing* si configura come una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore, attraverso una pluralità di atti⁸⁵; esso è caratterizzato dalla volontà che lo sorregge⁸⁶ e dalla conseguente lesione, attuata sul piano professionale, o sessuale, o morale, o psicologico, o fisico.

Per il Consiglio di Stato il suo accertamento comporta una valutazione complessiva ed unitaria, tenuto conto sia dell'idoneità offensiva della condotta posta in essere⁸⁷, sia della connotazione univocamente emulativa e pretestuosa della stessa.

Ma passando alla disciplina più specifica, l'attuale collegamento all'articolo 2087 c.c., ha il pregio di qualificare la condotta in base al bene protetto⁸⁸, pur lasciando irrisolto il problema dell'ampio margine lasciato alla mediazione (o discrezionalità) giudiziaria.

La condotta può essere realizzata direttamente dal datore di lavoro, o indirettamente, ma per suo conto, da dirigenti e preposti nell'esecuzione dei propri "compiti di governo" della forza lavoro.

Stesso discorso vale per i colleghi o per i sottoposti della vittima, riproponendosi esattamente quanto affermato nei paragrafi precedenti. È altresì pacifico che la condotta possa estrinsecarsi in comportamenti materiali o in condotte che costituiscono al contempo manifestazioni di atti di esercizio di poteri datoriali (sia leciti, seppure abusivi⁸⁹, sia talvolta illeciti), avuto riguardo alla pluralità ed alla frequenza/durata delle condotte⁹⁰.

Con riguardo invece all'inquadramento giuridico, si devono distinguere due casi. Il primo che viene in rilievo riguarda il *bossing*: in tal caso i giudici, richiamando l'articolo 2087 c.c., lo qualificano come inadempimento dell'obbligo di sicurezza che grava *ex lege* sul datore di lavoro. Se invece si tratta di *mobbing* orizzontale⁹¹, sempre richiamato

lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità". Nello stesso senso cfr. anche la Sentenza del Consiglio di Stato n. 3648 del 15.06.2011, Sez. VI, nonché, Sentenza Cassazione n. 7382 del 26.03.2010, Sentenza Cassazione n. 12048 31.05.2011, Sentenza Cassazione n. 87 del 10.01.2012 e Sentenza Corte d'Appello di Roma, 31.10.2011 Pres. Est. Tatarelli, S.c. panorama S.p.a., nella quale viene riaffermato come il *mobbing* debba concretizzarsi in una forma di aggressione nei confronti di un singolo individuo e non invece in un atteggiamento, sì oppressivo e prepotente, ma generalizzato. Cfr. anche S. Giubboni, "Il *mobbing*, l'Inail ed il Consiglio di Stato", *Foro Italiano*, n. 3, 2009, p. 433.

⁸⁴ Intervenuta in riforma della sentenza del TAR del Veneto Sezione I, n. 1 del 14.05.2007.

⁸⁵ Giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi.

⁸⁶ Diretta alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente.

⁸⁷ Come desumibile dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione.

⁸⁸ L'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

⁸⁹ Cioè esercitati per raggiungere uno scopo diverso da quello tecnico-organizzativo che ne costituisce la causa e quindi anch'essi illeciti.

⁹⁰ Si veda sentenza Corte di Cassazione n. 4774 del 2006. Sul tema vedi diffusamente P.G. Monateri, M. Bona, V. Oliva, *Mobbing, vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000 e A. Viscomi, "Il *mobbing*: alcune riflessioni su fattispecie ed effetti", *Lavoro e diritto*, 2002, p. 45.

⁹¹ La casistica più rilevante concerne le molestie sessuali.

l'articolo 2087 c.c., i giudici accertano l'inadempimento qualora il datore di lavoro, venuto a conoscenza della condotta molesta/vessatoria, non abbia adottato misure idonee a farla cessare.

In ordine ad accertamento e qualificazione giuridica della condotta si pone il problema se sia più appropriata una "impostazione" di stampo oggettivo o soggettivo.

La teoria oggettiva⁹², formulando a priori un giudizio di disvalore, incentra il fenomeno sull'idoneità lesiva delle condotte⁹³. Conseguentemente il discrimine tra atti di persecuzione illecita e condotte obiettivamente lesive ma lecite dovrebbe essere individuato nel limite di tolleranza degli atti persecutori, valutati, *ex ante*, sulle orme di quanto previsto dall'articolo 1453 c.c..

La concezione soggettiva incentra invece la valutazione di illiceità sul profilo finalistico della condotta, nel senso che esso integra e completa il profilo strutturale costituito dalla ripetitività degli atti vessatori. Si richiederebbe pertanto un'indagine sulle motivazioni e sulle finalità determinanti⁹⁴, consentendo un ampliamento dell'area di tutela sino ad includervi atti materiali e condotte neutre o astrattamente corrette, ma in concreto preordinate ad uno scopo discriminatorio.

Chiarito che il *mobbing* si manifesta con una serie ripetuta di comportamenti, alcuni dei quali di per sé leciti, altri illeciti, va detto che tali comportamenti complessivamente considerati, possono, tuttavia, mostrare un disvalore tale da rilevare anche sul piano penale. Ciò nonostante nel nostro ordinamento non è rinvenibile una condotta tipica che integra gli estremi del reato "*mobbing*"⁹⁵; la mancanza di una previsione in tal senso implica la necessità di scomporre i vari episodi/comportamenti al fine di inquadrarli in una fattispecie tipica.

In relazione ai vari comportamenti attraverso cui il *mobbing* si manifesta, è stata ipotizzata la configurazione del reato di abuso d'ufficio, di lesioni personali colpose quando, con la condotta di *mobbing* si cagiona una lesione alla vittima per colpa, di

⁹² Sostenuta, ad esempio, da R. Scognamiglio, che definisce il *mobbing* come "una sequenza di atti o comportamenti miranti e/o idonei (l'accento va qui messo sulla disgiuntiva "o"), per le modalità di attuazione, a realizzare una forma di persecuzione psicologica del lavoratore preso di mira". Sull'argomento cfr. R. Scognamiglio, "A proposito del *mobbing*", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2004, p. 489.

⁹³ Si avrà in tal modo *mobbing* quando le condotte, per la loro frequenza, durata e gravità siano tali da determinare normalmente un pregiudizio di ordine fisico o morale al lavoratore, indipendentemente da un'indagine sui motivi del *mobber*. Il pregio di tale tesi, è che in base ad essa la particolare suscettibilità del mobbizzato, pregiudicato da comportamenti che nella normalità dei casi non determinano pregiudizi di ordine fisico o psicologico, non potrebbero ricondursi al *mobbing* perché obiettivamente inidonei a costituire comportamenti vessatori.

⁹⁴ Esponente di tale teoria è P. Tullini. L'accertamento di questo profilo, peraltro, comporterebbe non tanto la ricerca dell'intento personale del *mobber*, né coinciderebbe con l'aspetto soggettivo della condotta (dolo o colpa). Questa finalità sarebbe apprezzabile soprattutto in relazione all'idoneità lesiva dei beni della persona e all'intrinseca *ratio* discriminatoria della condotta, accertabile in base alle circostanze di fatto (monodirezionalità, connotazione emulativa o pretestuosa). Secondo questa tesi, pertanto, la particolare suscettibilità del mobbizzato, ovvero sue condizioni predisponenti, non avrebbero alcuna rilevanza nella definizione della condotta illecita ma, eventualmente, soltanto in sede di accertamento medico legale degli effetti patologici della condotta e quindi sulla valutazione e quantificazione del danno.

⁹⁵ Cfr. anche A. Consoletti, *ult. op. cit.*, p. 187 e ss., e P. Rauseri, "I reati da *mobbing*", *Diritto e Pratica del lavoro*, n. 37, 2007, p. 2231, M. Bellina, "*Mobbing*: profili penali", *Diritto e pratica del lavoro*, n. 30, 2007, p. 1913, A. Casotti e M. R. Gheido, "Il *mobbing* è reato?", *Diritto e pratica del lavoro*, n. 36, 2007, p. 2179 e R. Guariniello, "Rassegna della Cassazione penale - Atti vessatori sul luogo di lavoro", *Igiene e sicurezza del lavoro*, Ipsa, n. 7, 2014, pp. 866-867.

violenza privata, di maltrattamenti⁹⁶, nonché l'applicazione dell'aggravante per aver commesso il fatto con abuso di autorità, di relazioni d'ufficio o di prestazione d'opera.

Si tende a ritenere che il reato di "maltrattamento" sia quello che più si avvicina alla fattispecie oggetto del presente lavoro, consentendo di valorizzare l'insieme delle varie condotte.

Di notevole interesse sono le pronunce della Cassazione Penale n. 10566 e n. 685 del 2011, aventi ad oggetto il medesimo contenuto. Con la prima pronuncia⁹⁷, in particolare, viene stabilito il principio per cui il *mobbing* non può essere perseguito penalmente come reato in sé, stante la mancanza nel nostro ordinamento giuridico di una specifica figura incriminatrice per contrastare la pratica persecutoria definita come *mobbing*.

Interessante notare che la Cassazione precisa che⁹⁸

le pratiche persecutorie realizzate a danno del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione, conosciute come mobbing, possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia solo nel caso in cui fra datore e dipendente vi sia un rapporto assimilabile a quello familiare

Più precisamente, si ha rapporto di natura parafamiliare quando vi sono

relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole in quello che ricopre la posizione di supremazia

Diversamente, conclude la Corte, non concretizzando tutti gli elementi tipici dell'articolo 572 c.p.,

il mobbing può dar luogo a risarcimenti di natura civile, costituendo titolo per il risarcimento dei danni eventualmente patiti dal lavoratore per condotte persecutorie del datore di lavoro, rispondendo il datore di lavoro per violazione contrattuale ex art 2087 c.c.

Va notato, tuttavia, che i Giudici della Suprema Corte richiamando la mancanza di una specifica figura incriminatrice della fattispecie, non si scordano, con una nota che può quasi essere definita di rammarico⁹⁹, di richiamare la

delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente.

⁹⁶ Cfr. Sentenze Corte di Cassazione n. 31413 del 2006 e n. 33624 del 2007 che ritengono applicabili a fattispecie di *mobbing* rispettivamente gli articoli 610 c.p. (violenza privata) e 572 c.p. (maltrattamenti).

⁹⁷ L'accusa specifica mossa all'imputato, nella qualità di caposquadra del settore UTE 23 dello stabilimento "M." della "F. spa", è "di avere sottoposto, tra l'estate 2005 e il giugno 2007, l'operaia (...), che - per ragioni di salute - era esonerata dallo svolgere determinate mansioni, a trattamenti umilianti, degradanti e vessatori, imponendole ritmi di lavoro non sostenibili, rivolgendole frasi offensive e minacciando di trasferirla in altro stabilimento, ove non avesse eseguito i suoi ordini. Prescindendo dalle riserve avanzate in ordine all'attendibilità della persona offesa e del teste (...), la sentenza impugnata sottolinea, in particolare, che la denunciata conflittualità tra il (...) e la (...), pur determinata - secondo la versione fornita da quest'ultima - da atteggiamenti sconvenienti del primo, che non di rado si sarebbe rapportato alla seconda in modo offensivo e mortificante, sarebbe stata espressione di una caratteriale rigidità ed arroganza del (...) nell'interpretare il proprio ruolo di caposquadra e non già di una deliberata volontà di imporre all'operaia sottoposta al suo controllo e alla sua autorità un regime di vita vessatorio ed intollerabile".

⁹⁸ A conferma del legame tra *mobbing* e rapporto di lavoro, cfr. Sentenza della Corte d'Appello di Roma dell'8.3.2012, Pres. dr. Gallo, rel. dr. Pascarella, P. c. Z..

⁹⁹ Cfr. Sentenza Corte di Cassazione Penale n. 10566 del 2011.

Passando all'aspetto dei danni risarcibili, ricondurre il *mobbing* all'obbligo generale di tutela della persona del lavoratore – così come lo hanno ricondotto la dottrina e la giurisprudenza prevalenti – ne impone la qualificazione quale inadempimento contrattuale¹⁰⁰, con tutte le conseguenze in tema di prescrizione (decennale), di contenuto e ripartizione degli oneri probatori. Ciò trova il proprio fondamento nel fatto che – come evidenziato – il *mobbing* è ricondotto all'articolo 2087 c.c., che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di

adottare 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

Gli spazi del presente lavoro non consentono la disamina che l'argomento meriterebbe, ma vale tuttavia la pena di sottolineare che i rimedi contro il *mobbing* sono quelli utilizzabili contro gli altri illeciti contrattuali del datore di lavoro lesivi della persona del lavoratore dunque il lavoratore ha davanti a sé differenti opzioni¹⁰¹.

Può proporre l'azione di adempimento, la sola che sia idonea ad una tutela soddisfacente, anche anticipabile in via cautelare; può ricorrere all'azione risarcitoria - non soddisfacente -, concretizzabile per equivalente, qualora il bene sia stato già leso.

Può, ancora, avvalersi dell'autotutela, che si suddivide in due forme: *a.* quella estintiva che andrebbe sfruttata solo qualora il lavoratore possa facilmente trovare un'alternativa soluzione occupazionale; *b.* quella conservativa attuabile attraverso il rifiuto di adempiere la propria prestazione lavorativa.

Quanto alla giurisprudenza di legittimità¹⁰², questa si è espressa ponendo l'onere probatorio dell'esatto adempimento a carico del datore di lavoro. Infatti, il lavoratore, oltretutto del diritto alla retribuzione quale compenso dell'opera prestata, è "creditore" del diritto del diritto alla salvaguardia dell'integrità fisica e della personalità morale da parte del datore di lavoro (articolo 2087 c.c.), che versa dunque in posizione di "debitore".

Dunque sia che il creditore agisca per l'adempimento, per la risoluzione o per il risarcimento del danno, deve dare la prova della fonte negoziale o legale del proprio diritto, limitandosi ad allegare l'inadempimento della controparte: sarà il debitore convenuto (datore di lavoro) a dover fornire la prova del fatto estintivo del diritto e/o costituito dall'avvenuto adempimento. Tanto premesso, ricade sul lavoratore documentare le violazioni dell'obbligo di protezione, il danno e il nesso causale tra il secondo e le prime, mentre al datore di lavoro spetta di provare di aver garantito la

¹⁰⁰ Come anche ribadito dalla recente pronuncia del Consiglio di Stato sopra richiamata (n. 2045 del 2010) "Il fondamento dell'illegittimità del *mobbing* sta nell'obbligo datoriale di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, ai sensi dell'articolo 2087 c.c.; nel caso in cui il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente, la responsabilità del datore può discendere, attraverso l'articolo 2049 c.c., dalla colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo". Tale sentenza pone in evidenza come la responsabilità del datore di lavoro ex articolo 2087 c.c. abbia natura contrattuale essendo invece configurabile una responsabilità aquiliana nella residuale eventualità in cui il lavoratore abbia chiesto genericamente il risarcimento, non deducendo una specifica obbligazione contrattuale. Sul tema cfr. anche F. Costa, *ult. op. cit.*, p. 71 e ss., la quale spiega che per parte della dottrina "la responsabilità civile per fatti di *mobbing* può essere ricondotta ai due schemi tradizionali di responsabilità civile previsti nel nostro ordinamento. Sicché, a seconda della tipologia di vessazioni contro le quali la vittima proporrà l'azione potrà configurare una forma di responsabilità contrattuale o extracontrattuale".

¹⁰¹ Cfr. A. Vallebona, "Mobbing senza veli", *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, 2005, pp. 1056, 1057, 1058. Ancora cfr. R. Nunin, "Mobbing: onere della prova e risarcimento del danno", *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, p. 835

¹⁰² Cfr. Sentenze Corte di Cassazione nn. 4766 del 2006 e 4774 del 2006.

protezione richiesta dall'articolo 2087 c.c., direttamente o mediante fattiva vigilanza e intervento sull'operato dei propri collaboratori.

Ciò, tuttavia, non dispensa da qualsiasi onere probatorio il lavoratore danneggiato, il quale resta gravato - in forza del principio generale (articolo 2697 c.c.) - dell'onere di provare il "fatto" costituente inadempimento dell'obbligo di sicurezza, nonché il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento stesso e il danno subito, mentre esula dall'onere probatorio a carico del lavoratore - in deroga, appunto, allo stesso principio generale - la prova della colpa del datore di lavoro danneggiante, sebbene concorra ad integrare la fattispecie costitutiva del diritto al risarcimento (come ogni altro rimedio contro il medesimo inadempimento).

I danni risarcibili sono quelli identificati dal codice civile ai quali si aggiungono i danni alla persona, quali i danni biologici, esistenziali, all'immagine e alla reputazione nonché il danno morale soggettivo in caso di reato.

Il danno che consegue alla violazione dell'articolo 2087 c.c. è, in via primaria e diretta, di natura non patrimoniale, ma potendosi parlare di "plurioffensività" della condotta "*mobbing*", vengono in rilievo anche i danni di natura patrimoniale, i quali derivano necessariamente (in generale) da due ipotesi: 1) danno da demansionamento o dequalificazione professionale o per perdita di professionalità pregressa; 2) danno da licenziamento illegittimo o da dimissioni indotte. È chiaro che il risarcimento del danno¹⁰³ per l'inadempimento o per il ritardo deve comprendere tanto la *perdita subita* dal creditore (danno emergente) quanto il *mancato guadagno* (lucro cessante).

Per il danno patrimoniale e biologico opera l'assicurazione Inail, ormai estesa, in via giurisprudenziale, anche alle malattie "non tabellate", per le quali è richiesta però la prova della eziologia lavorativa. In caso di indennizzo da parte dell'Inail il lavoratore può pretendere dal datore di lavoro il risarcimento dell'eventuale danno differenziale, patrimoniale e biologico, e del danno morale da reato.

A tale proposito deve però rilevarsi che, seppur riconosca il danno, l'Inail "interpreta" il fenomeno del *mobbing* solo se causato da specifiche e particolari

¹⁰³ Sul punto della individuazione dei pregiudizi risarcibili in relazione alla lesione dell'integrità psicofisica della persona, l'attuale assetto della giurisprudenza di legittimità risultante dalla sentenza n. 26972 dell'11.11.2008 delle Sezioni Unite può essere così riassunto: oltre al risarcimento del danno patrimoniale, spetta al danneggiato il ristoro di quei danni (tra i quali il biologico e il morale) non patrimoniali che corrispondano alla lesione di interessi tutelati dalla Costituzione, o da norme di legge, ovvero ancora da convenzioni internazionali alle quali lo Stato italiano abbia dato esecuzione. Sono, poi, risarcibili, quei pregiudizi che, in virtù dell'apertura propria dell'articolo 2 della Costituzione, corrispondano, alla stregua dell'evoluzione delle valutazioni della realtà sociale, ad interessi strettamente inerenti la persona umana. È nei termini descritti, che opera il principio di tipicità dei danni non patrimoniali risarcibili sancito dalle Sezioni Unite nel 2008; parimenti, è risarcibile il danno cosiddetto morale, il quale pure attiene ad un diritto inviolabile della persona ovvero all'integrità morale, quale massima espressione della dignità umana, desumibile dall'articolo 2 della Costituzione in relazione all'articolo 1 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea. Ancora, va sottolineato che la Corte di Cassazione, nelle menzionate sentenze del 2008, non ha escluso la risarcibilità del danno esistenziale o alla qualità della vita, avendone semplicemente ancorato il ristoro al pregiudizio di un interesse tutelato dalla legge, dalla Costituzione o dalle Convenzioni internazionali. In tal senso, infatti, la Suprema Corte, con la sentenza n. 10527 del 13.5.2011, ha recentemente chiarito che ben possa essere risarcito il danno esistenziale, purché la relativa liquidazione non si riverberi in una duplicazione del risarcimento di altre voci, anche se diversamente qualificate, ciò che potrebbe avvenire, in particolare, rispetto al danno alla vita di relazione. Cfr. M.C. Cimaglia, "Riflessioni su *mobbing* e danno esistenziale", *Rivista giuridica del lavoro*, n. 2, 2002, p. 88, R. Del Punta, "Il *mobbing*: l'illecito e il danno", *Lavoro e diritto*, 2003, p. 539.

condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro e non lo ricollega, invece - come sarebbe auspicabile - anche a dinamiche psicologico-relazionali¹⁰⁴.

Per quanto attiene il danno non patrimoniale, alla luce della più recente evoluzione giurisprudenziale di legittimità, emerge l'impossibilità di individuarne tutte le varie componenti della fattispecie, se non a meri fini descrittivi, rimanendo così il danno risarcibile nei casi *ex lege* previsti e ove la risarcibilità è ammessa sulla base di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 2059 c.c..

In quest'ottica spetta al Giudice il compito di accertare l'effettiva consistenza del pregiudizio allegato, a prescindere dal nome attribuito, individuando quali ripercussioni negative sul "valore uomo" (costituzionalmente garantito) si siano effettivamente verificate. Ai fini della risarcibilità del danno non patrimoniale, occorre che il pregiudizio (subìto) sia tanto serio da essere meritevole di tutela in un sistema che prescrive un grado minimo di tolleranza che la convivenza impone (articolo 2 Costituzione).

Evidenti ragioni legate alla connotazione del tipo di danno, hanno portato la Suprema Corte ad ammettere il ricorso alla prova per presunzioni, valutando complessivamente gli elementi dedotti - quali le caratteristiche, la durata, la gravità, la conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro, le ragionevoli aspettative di progressione professionale, nonché gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del lavoratore.

La sensibilità del tema affrontato ha portato ad accrescere gli strumenti di lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro e si è pertanto cercato di creare uno strumento più efficace e completo. I "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", nati col fine dell'ampliamento delle garanzie dei lavoratori, costituiscono infatti una delle ultime novità in materia¹⁰⁵; lavoreranno per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale.

Tale organismo svolge tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* ed è pensato quale interlocutore unico al quale i lavoratori potranno rivolgersi in ipotesi di discriminazioni subìte¹⁰⁶.

¹⁰⁴ A tale proposito cfr. Circolare Inail n. 71 del 17.12.2003, p. 2 e ss.

¹⁰⁵ L'articolo 21 della legge n. 183 del 2010 (in G.U. n. 134 dell'11.6.2011), ha rivisitato il tema delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni nel lavoro e del fenomeno del *mobbing* apportando alcune modifiche al d.lgs. n. 165 del 30.3.2001 e introducendo tale nuovo e diverso organismo. Si tratta di un intervento di semplificazione e razionalizzazione che risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto. Come risulta dai lavori parlamentari, tali Comitati nascono dalla tanto necessaria, quanto naturale evoluzione dei "Comitati pari opportunità" e dei "Comitati per il contrasto al fenomeno del *mobbing*". Sulla scorta delle politiche comunitarie, che partono dalla considerazione secondo cui un ambiente di lavoro improntato al benessere dei lavoratori sia elemento imprescindibile per garantire un maggior apporto lavorativo e, conseguentemente, una maggiore produttività, essi hanno aumentato il proprio raggio d'azione.

¹⁰⁶ Quanto al loro funzionamento, al fine di agevolare il compito dei Comitati, il Gruppo di monitoraggio e supporto attraverso il quale i Dipartimenti della Funzione Pubblica e Pari Opportunità, in collaborazione con la Consiglieria nazionale di parità, forniscono supporto alle amministrazioni nella prima fase di avvio dei Comitati, ha elaborato uno schema di regolamento interno dei CUG, strumento di lavoro di natura informale e non vincolante, che ogni CUG potrà adattare alle proprie esigenze. La tutela da questi apportata comprende anche, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e viene anche estesa all'accesso al lavoro.

5. Disegno della ricerca empirica

5. a) Obiettivi di ricerca

Il presente lavoro di ricerca, a carattere esplorativo, ha come obiettivo primario l'analisi della strutturazione semantico-lessicale delle principali categorie di rappresentazione del *mobbing* all'interno del panorama giurisprudenziale. Secondariamente l'attenzione si è posta sull'individuazione del rapporto tra categorie organizzative e strumenti giuridici, al fine di poter delineare una classificazione degli orientamenti giurisprudenziali rispetto ai problemi interpretativi che risultano dalla combinazione di tali strumenti.

5. b) Dati testuali e aspetti procedurali

Sono state raccolte e analizzate le sentenze emesse dai Tribunali (Italiani) di 1° grado, aventi ad oggetto tale "fattispecie", individuate con una ricerca automatizzata sul motore di ricerca *De Jure*, attraverso la digitazione di *keywords*, quali: *mobbing*, *bossing*, *stress*, Danno alla salute, Disturbo Post Traumatico da *Stress* (DPIS), Disturbo Adattamento (DA), Vessazioni, Demansionamento, Isolamento, Maltrattamento, Angherie sul lavoro.

L'arco temporale preso in considerazione dal nostro studio va dall'anno 2008 al 2013. Come risultato, sono state reperite diverse sentenze (tabella 2). È stata poi operata un'ulteriore selezione dal campione iniziale attraverso una prospettiva di *keywords* più conservativa, ottenendo come risultato la disponibilità di un materiale discorsivo/testuale composto da un numero più limitato di sentenze su cui condurre l'analisi del contenuto. Tali sentenze si sono connotate come idonee ed i criteri che hanno guidato questa fase di selezione si sono basati su una prima analisi del testo volta ad individuare aspetti che le caratterizzavano in termini di ricchezza e articolazione discorsiva interna.

Tabella 2: Selezione delle sentenze per anno

Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sentenze estratte da "De Jure"	34	61	35	23	24	25
Sentenze selezionate per lo studio	5	6	3	4	3	3

Attraverso il metodo dell'analisi del contenuto¹⁰⁷, il lavoro ha seguito un percorso specifico in cui le sentenze sono state trasferite in delle griglie di analisi, distinte in base a variabili di contenuto delle condizioni organizzative descritte nelle strategie di *mobbing* adottate ed elementi giuridici volti alla individuazione della causa della violenza morale in termini di violazione dei diritti soggettivi. Tale procedimento ha permesso di delineare le distinzioni di carattere organizzativo e giuridico individuando i diritti violati che hanno determinato l'azione di *mobbing* per quel singolo caso (es. prolungata attribuzione

¹⁰⁷ G. Losito, *L'analisi del contenuto nella ricerca sociale*, Franco Angeli, Milano, 2004.

di compiti esorbitanti o eccessivi in relazioni a eventuali condizioni di *handicap* psicofisici → diritto alla salute).

6. Risultati e conclusioni

6.a) Analisi organizzativa

Sono stati rilevati e analizzati 24 casi emersi dalla ricerca sul motore *De Jure*. Nelle tabelle presentate (tab.: 3, 4, 5, 6, 7, 8) i casi analizzati sono stati classificati per le maggiori variabili organizzative presenti e sono stati riportati gli estratti di frasi delle sentenze. Oltre alle dimensioni organizzative sono emerse le dimensioni della salute quale elemento centrale nelle dinamiche del *mobbing*.

In prevalenza, nell'anno 2008, sulle cinque sentenze analizzate emergono come aspetti maggiormente ricorrenti le vessazioni e la dequalificazione, seguita dalla dimensione del ruolo e da quella relativa ai disturbi alla salute, presente in tre sentenze su cinque.

Nell'anno 2009, su un totale di sei sentenze, emerge la dimensione del trasferimento come aspetto maggiormente rappresentativo, seguito dalla dequalificazione e dalle vessazioni; rimane simile all'anno precedente la presenza dei disturbi alla salute.

Per l'anno 2010 si evidenzia in maniera più chiara la dimensione del *bossing*, presente in due sentenze su tre insieme alla dimensione definita "Sindrome da scrivania vuota", presente anche questa in due sentenze.

Per il 2011 le quattro sentenze analizzate mostrano in prevalenza l'aspetto della dequalificazione e della discriminazione come elementi centrali del processo di *mobbing* e compare anche un nuovo ulteriore elemento, evidenziato anche in letteratura¹⁰⁸ ovvero quello dell'eccessivo monitoraggio sulla vittima.

Anche per le tre sentenze estratte per l'anno 2012, l'aspetto maggiormente rappresentativo è dato dalla dequalificazione e dai disturbi alla salute ed è, inoltre, presente un aspetto organizzativo che pone l'accento sui processi di riorganizzazione che hanno prodotto un mutamento degli orari stabiliti secondo turni. È stato evidenziato come ristrutturazioni organizzative¹⁰⁹, *downsizing*, *reeingenering* e cambiamenti del gruppo del lavoro sono mutamenti percepiti come molto stressanti creando terreno fertile per azioni mobbizzanti.

Infine nelle sentenze estratte per l'anno 2013, deve essere posta attenzione alla dimensione del ruolo soprattutto per quel che concerne l'ambiguità ossia il grado di incertezza percepito dall'individuo nei confronti dei doveri e delle aspettative in relazione al lavoro. La formalizzazione dei processi di lavoro, come la chiarezza e la formalizzazione dei confini di ruolo, possono esercitare una funzione importante sulla

¹⁰⁸ G. Giorgi, V. Mayer, *op. cit.*

¹⁰⁹ H. Hoel, C.L. Cooper, *op. cit.*

prevenzione o induzione di dinamiche di relazioni perverse nei contesti organizzativi, perché laddove non ci sia chiarezza ma contraddizioni, gli attori organizzativi tendono a compensare i vuoti attraverso comportamenti discrezionali.

In definitiva, nella ricerca sulle cause organizzative del *mobbing*, l'implementazione effettiva e non solo retorica di un disegno organizzativo, e la sua utilità per lo svolgimento delle mansioni e della vita lavorativa, rappresentano fattori in grado di diminuire la probabilità dell'evento *mobbing*.

In accordo con Dick e Rayner¹¹⁰, possiamo affermare che gli attacchi all'attività lavorativa sono risultati essere le azioni mobbizzanti più frequenti, seguiti dagli attacchi alla persona e alle conseguenze sulla salute degli individui come è possibile desumere dalla distribuzione delle frequenze delle dimensioni di analisi per gli anni analizzati (figura 2).

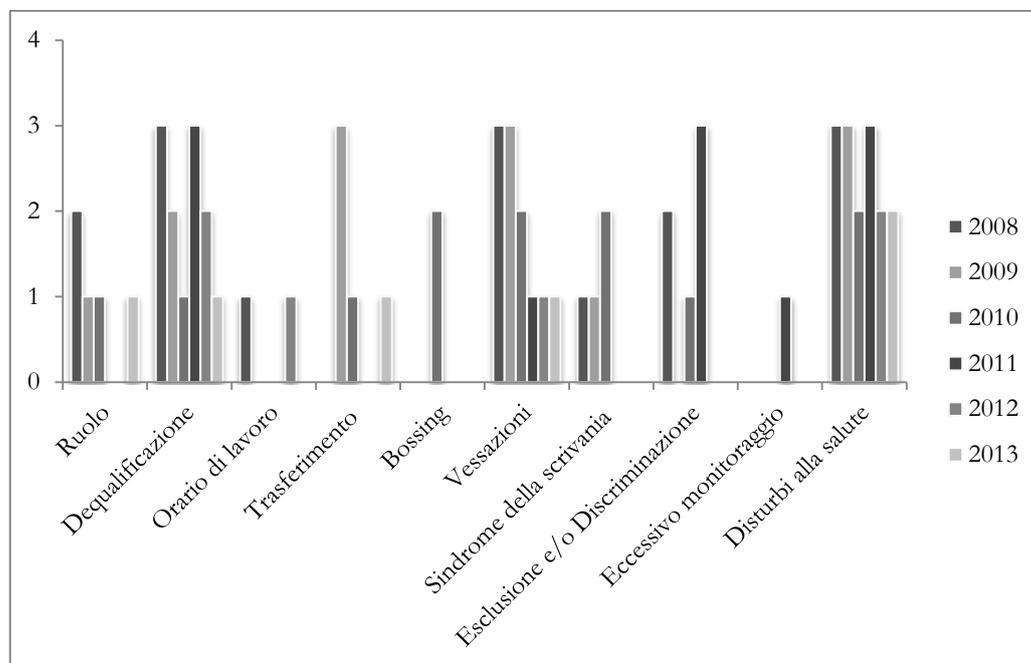
In conclusione, il presente studio - attraverso l'analisi dell'incidenza delle variabili organizzative nell'insorgenza del fenomeno *mobbing* all'interno delle sentenze - individuando il rapporto tra categorie organizzative e strumenti giuridici, ha costruito una chiave interpretativa in cui si può configurare l'opportunità di aumentare la capacità di individuare misure di prevenzione genuinamente primarie, organizzative e collettive, condivise ed efficaci.

Più in generale il quadro che se ne ricava, evidenziato anche da una recente ricerca¹¹¹, è relativo a condizioni umane, relazionali e materiali di lavoro che rappresentano, quando attivate, un modo per limitare diritti e dignità, alterare lo stato di salute, compromettere l'avvenire professionale e isolare i determinati soggetti.

¹¹⁰ G. Dick, G. Rayner, "Exploring the workplace bullying construct: An evidence-based approach", *Working papers n. 51*, Kent, UK, Canterbury Business School, 2004.

¹¹¹ INRS, *Harvèlement moral au travail. Généralité et contexte français*. Dossier 8.1.2003.

Figura 2: Mobbing ed esiti sulla persona sul luogo di lavoro.
Anno 2008-2013



6.b) Analisi giuridica

Dalle risultanze dell'analisi svolta deve darsi conto di tre aspetti.

Il primo è che nella gran parte delle sentenze analizzate (sia di accoglimento, sia di rigetto) i Giudici tendono, nella premessa della parte motiva, a ribadire “per esteso” e con sistematicità i “punti fermi” della struttura del *mobbing*, inserendo configurazioni dell'etologia, elementi costitutivi, nonché linee del regime probatorio e precisi riferimenti alla giurisprudenza di legittimità a supporto.

La giurisprudenza di merito analizzata sembra univocamente ricondurre tale fenomeno nell'alveo della responsabilità contrattuale - ai sensi dell'articolo 2087 c.c. -, alla luce della quale – si sottolinea - ricade sul lavoratore documentare tanto le violazioni – l'inadempimento dell'obbligo di protezione - quanto il danno e il nesso causale tra il secondo e le prime. Il datore di lavoro dovrà invece provare di aver garantito la protezione legislativamente richiesta *ex* articolo 2087 c.c., o direttamente ovvero mediante fattiva vigilanza e intervento sull'operato dei propri collaboratori. Pur concorrendo ad integrare la fattispecie costitutiva del diritto al risarcimento, il lavoratore non è onerato della prova della colpa del datore di lavoro danneggiante.

Ciò che i Giudici sottolineano, è il fatto che l'articolo 2087 c.c. sia una norma di chiusura, che impone la massima sicurezza possibile, qualificando le condotte datoriali non già per il loro contenuto, bensì in considerazione dei beni protetti quali l'integrità

fisica e la personalità morale del lavoratore, valori di rilievo costituzionale (articoli 2, 32, 41 Costituzione), spessissimo richiamati.

Il secondo aspetto che viene in luce attiene al fatto che i Giudici appaiono molto attenti ad uno uso “accorto” di tale fattispecie, cioè a considerare che la cattiva predisposizione dell'ambiente di lavoro non sia “inevitabile causa” del verificarsi della fattispecie. Emerge infatti come, al fine di non dilatare oltre misura la fattispecie, i Giudici riservino la valutazione di illiceità alle situazioni più gravi di patologia dell'organizzazione, al netto delle ipersensibilità soggettive dei lavoratori.

In effetti, si registrano solo tre sentenze di accoglimento dei ricorsi presentanti lamentando a fondamento della domanda la violazione dell'articolo 2087 c.c., casi caratterizzati da unicità della condotta o da mancanza dell'arco temporale necessario al fine della configurazione della fattispecie del *mobbing*.

Detto in altre parole, tanto in termini di *mobbing*, quanto in termini di generica responsabilità *ex* articolo 2087 c.c., la rilevanza lesiva della condotta inadempiente è tale quando assume una dimensione consistente, quando trascende il singolo trasferimento illegittimo o il singolo episodio illecito per dischiudersi in un quadro sistematico, continuativo e prolungato nel tempo, come tale sintomo della violazione dell'obbligo di protezione di cui all'articolo 2087 c.c..

La giurisprudenza di merito analizzata - in linea con la giurisprudenza di legittimità - è uniforme nel riconoscere la responsabilità del datore di lavoro per il danno da *mobbing* (vale a dire per aggressione alla sfera psichica del lavoratore) *ex* articolo 2087 c.c., a nulla rilevando che le condotte materiali siano state poste in essere da colleghi - anche di pari grado della vittima - sul presupposto che quel che rileva è unicamente che il datore sapesse - ovvero potesse sapere - quanto avveniva.

Il terzo rilievo è relativo al fatto che la bocciatura dei ricorsi è da ricondursi, in via generale, ad una pluralità di fattori o ragioni, che pervengono tuttavia a escludere la configurabilità della figura del *mobbing*. Le ragioni dei rigetti sono in linea generale riconducibili:

a) a riconduzioni al *mobbing* di fattispecie diverse, quali il demansionamento¹¹², l'unicità della condotta. In questo senso sono rinvenibili numero tre sentenze nell'anno 2008; una nel 2011, tre nel 2012, una nel 2013;

b) a difficoltà sul piano probatorio (in relazione alla dimostrazione dei danni causati, dell'intento persecutorio, nonché in relazione all'elemento oggettivo - sistematicità/reiterazione - e al nesso di causalità). Sotto questo profilo si rinvergono tre

¹¹² A mero titolo di esempio, vale la pena sottolineare che la violazione dell'articolo 2103 c.c. è di gran lunga l'ipotesi più frequentemente sottoposta al vaglio dei giudici, spesso “spacciata” o confusa per *mobbing*, e non è facile identificare i confini tra *ius variandi* e la fattispecie in esame, anche se attualmente questa pare essere una tendenza superata. La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4766 del 2006, ha ribadito chiaramente che l'onere della prova incombe sul datore di lavoro, ciò significa che il lavoratore demansionato, che dichiara di essere stato dequalificato e chiedi il risarcimento del danno patito, non deve addurre prove del fatto, poichè spetta al datore di lavoro dimostrare che non vi è stato alcun inadempimento contrattuale.

sentenze nell'anno 2008, tre sentenze nell'anno 2009, due sentenze nell'anno 2010, una nel 2011, una nel 2013;

c) alla bassa intensità/lesività delle condotte poste in essere, vale a dire l'insieme di quei comportamenti che, senza arrivare ad essere "inurbani" o molesti, sono tesi a creare una situazione di disarmonia e disagio nel lavoratore, una nel 2011;

d) alla relativa esiguità, tenuità del danno patito dallo stesso. Ciò in quanto spesso i ricorrenti ricoprono ancora il posto di lavoro al momento del deposito del ricorso, o spesso perché sono dedotte in giudizio episodi che, seppur sgradevoli e fonte di risentimento, non hanno conseguenze su un piano disciplinare o sanzionatorio, ancorché idonee a connotare negativamente la quotidianità del lavoratore (come al punto precedente);

e) a caratteristiche di "debolezza" strutturale o a determinate caratteriale dei soggetti mobbizzati. Sotto questo profilo si registra una sentenza nell'anno 2009 ed una sentenza nell'anno 2010.

Alla luce dei ricorsi analizzati, sembra potersi concludere che, seppure il *mobbing* sia da considerarsi ancora oggi figura mutevole, se non addirittura sfuggibile, i Giudici sono concordi nell'affrontare tale fenomeno rinvenendo i canoni ormai definiti dalla stessa giurisprudenza di legittimità e dal Consiglio di Stato.

Nell'analisi delle diverse sentenze si sono evidenziati i principali diritti violati e i corrispettivi riferimenti normativi ancorati al Codice Civile e alle principali norme nazionali in termini di prevenzione e sanzione. Le norme poste a fondamento delle domande giudiziali sono gli articoli 2087 e 2103 c.c., gli articoli 2, 32, 41, 97 Costituzione, per ciò che attiene i diritti sostanziali e gli articoli 1215, 1218, 2043, 2049, 2059 c.c. per quanto attiene la richiesta di danno.

Tutto ciò considerato, va sottolineato come l'ambiguità, l'ambivalenza relazionale e le azioni che incidono sull'attività lavorativa di alcuni contesti lavorativi rappresentino di per sé un terreno a rischio di violenza morale. In effetti, su questa linea, l'Accordo quadro europeo del 2007 relativo a molestie e violenza sul luogo di lavoro, approfondito nei paragrafi precedenti, evidenzia non tanto eventi diretti riferibili al *mobbing* - escluso dal suo campo di applicazione - ma più in generale aspetti riguardanti la dignità umana, ai diversi livelli, sul luogo di lavoro.

Tabella 3 – Sentenze anno 2008

<i>ANNO 2008</i>	Tribunale Bari, 04/11/08	Tribunale Brindisi, 13/06/08	Tribunale Asti, 05/03/08	Tribunale Milano, 24/12/08	Tribunale Trapani, 07/11/08
<i>Ruolo</i>	[...] che, in aggiunta alle mansioni inerenti alla qualifica posseduta, aveva svolto anche le mansioni di segretario supplente della commissione per l'accertamento delle invalidità civili; [...] che dette mansioni erano state svolte dal ricorrente in aggiunta a quelle già attribuitegli di "Responsabile dell'Ufficio convenzioni esterne"				[...] il ricorrente concludeva chiedendo dichiararsi nullo il contratto di formazione intercorso con conseguente diritto alle differenze retributive [...] il ricorrente fin dall'inizio è stato adibito a mansioni diverse e precisamente di autista personale del dr. C.A., all'epoca Presidente del CdA, e di commesso adibito a semplici mansioni di segreteria
<i>Dequalificazione</i>	[...] il ricorrente è stato vittima di una evidente dequalificazione e professionale atteso che gli unici compiti al medesimo assegnati erano di mero "front-office, tenuta e registrazione delle note CUF e del	[...] volto a dequalificare e danneggiare la [...] cui si intendeva ufficialmente assegnare il ruolo di "tappabuchi"			[...] il risarcimento del danno biologico e morale conseguente al demansionamento patito ed agli infortuni

	protocollo” senza l’attribuzione di una stanza e di una scrivania				
<i>Disturbi alla salute</i>	[...] gli era stato diagnosticato un “disturbo depressivo di natura reattiva associato a somatizzazione d’ansia”. [...] Secondo il CTU tale condizione assunse i caratteri del “disturbo dell’adattamento con ansia ed umore depresso”	[...] aveva determinato nella stessa un gravissimo stato di prostrazione fisica e psicologica, con serie ripercussioni sulla sfera esistenziale e familiare della stessa [...], tali da richiedere l’intervento dei sanitari del Pronto Soccorso di Francavilla Fontana, che avevano riscontrato una crisi ipertensiva	[...] di essersi dovuta assentare per malattia, in conseguenza dello stress provocato dal mutamento di orario, stress che ha influito anche sulla tranquillità familiare		
<i>Vessazioni</i>	[...] le continue vessazioni, angherie e soprusi cui è stato sottoposto hanno ingenerato nello stesso uno stato di abbattimento, di scoramento ed una tale modificazione da provare in via diretta il manifestarsi di un complesso stato patologico	[...] di non aver potuto svolgere serenamente la propria attività didattica ed estrinsecare la propria personalità - sotto l’aspetto professionale e personale - a causa dell’illecito atteggiamento, marcatamente ostile e prevaricatorio, riservatogli nel corso degli anni dal [...]			[...] essere stato oggetto di una campagna denigratoria da parte del nuovo amministratore
<i>Sindrome della</i>	[...] e che la				

<p><i>scrivania</i></p>	<p>circostanza dell'assenza di scrivania e della sedia non è addebitabile all'ente ma ad una carenza organizzativa dell'istante.</p> <p>[...] a volte si sedeva quanto noi andavamo al <i>front-office</i>, ma non aveva neanche le chiavi della scrivania</p>				
<p><i>Esclusione e/o Discriminazione</i></p>		<p>[...] di essere stata sempre, sistematicamente e immotivatamente, esclusa dagli incarichi</p>	<p>[...] sembrava destinato ad essere assegnato alla direzione del dott. R., funzionario di maggior grado, il quale tuttavia all'ispettore pareva privo della dovuta esperienza, di giovane età e portatore di <i>handicap</i> [...]. La discriminazione e quindi c'è stata ed è stata sia per <i>handicap</i> che per età</p>		
<p><i>Orario di lavoro</i></p>				<p>[...] di essersi vista modificare l'orario di lavoro così da terminare alle ore 16.00 con</p>	

				l'impossibilità di recarsi a prendere la figlia all'uscita dalla scuola	
<i>Norme poste a fondamento della domanda e dell'argomentazione giuridica del Giudice</i>	Articoli 2103 e 2049 c.c.; Articolo 52 del D.lgs. n.165/2001;	Articolo 2087 c.c.;	Articolo 4 D.lgs. 216/03; Articolo 2059 c.c.;	D.Lgs. 61/00, novella introdotta dall'art.46 D.Lgs. 10 settembre 2003 nr. 276; Articolo 2087 c.c.;	Articolo 2087 c.c. ;

Tabella 4 – Sentenze anno 2009

<i>ANNO 2009</i>	Tribunale Reggio Calabria, 24/11/09	Tribunale Reggio Calabria, 15/07/09	Tribunale Milano, 20/04/09	Tribunale Trieste, 23/03/09	Tribunale Bari, 03/06/09	Tribunale Milano, 20/04/09
<i>Ruolo</i>				il direttore subentrato aveva sollevato il ricorrente dalle mansioni di controllo degli atti [...] e lo aveva adibito esclusivamente alla visione delle Gazzette Ufficiali e dei Bollettini		
<i>Dequalificazione</i>				dal marzo	non vi era	

e				<p>2001 era stato adibito a mansioni riduttive e limitative e posto in una situazione di vera e propria emarginazione rispetto all'intero ufficio.</p>	<p>alcuna compressione e della professionalità acquisita, posto che le mansioni originarie principali (direttore di Cancelleria) “continuavano ad essere svolte”, sebbene in misura ridotta</p>	
Disturbi alla salute		<p>lamentando ripercussioni negative sulla propria salute, conseguenti alla situazione venutasi a creare; [...] Dopo pochi giorni di presenza è caduta in uno stato di grave depressione, per cui ha trascorso in malattia gli ultimi periodi della sua attività lavorativa</p>	<p>disturbo dell'adattamento con ansia ed umore depresso misti cronico, grave</p>	<p>a tali dimissioni era stato costretto dalla situazione di insostenibile e stress alla quale era stato sottoposto nell'ambiente di lavoro negli ultimi anni</p>		
Vessazioni			<p>di essere stato, a causa delle proprie condizioni di salute oggetto di comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro e dei colleghi di</p>		<p>i danni sofferti, in relazione alla “mortificazione della dignità”, allo stress fisico e psichico subiti - siccome rimasto esposto “ai</p>	<p>[...] di essere stato vittima, durante il rapporto di lavoro intercorso con la predetta società, di condotte vessatorie e</p>

			lavoro [...] di umiliazioni a causa delle sue origini etniche, vittima di isolamento dal contesto lavorativo, con intensità massima a partire dal 2003		facili giudizi di corridoio di colleghi ed utenti” - alla vita di relazione (“dissapori familiari per il costante comportamento umorale” dell’istante), al danno all’immagine, conseguente a “commenti, al diffondersi di mezze notizie alterate ad arte dai colleghi [...]” e, infine, al danno emergente “del lavoro esecutivo imposto e da lui non dovuto”	maltrattamenti
<i>Sindrome della scrivania</i>		[...] dalla data del trasferimento l’istante non aveva svolto più alcuna attività, subendo la demolizione della professionalità acquisita				
<i>Trasferimento</i>	Però - continua il ricorrente - proprio nel momento	[...] a seguito di ordine di servizio veniva assegnata immediatamente	[...] nonché destinatario di spostamenti di mansioni non			

	in cui aveva manifestato una volontà contraria, il ricorrente è stato assegnato alla Sezione Affari Lavoro e Previdenza	nte al ... per “una razionale riutilizzazione del personale in via sperimentale [...] il provvedimento datoriale che ha avuto l’effetto di “paralizzare” ogni attività della lavoratrice, collocandola in un contesto nel quale non era in alcun modo in grado di operare, di fatto estromettendola dalla vita professionale	compatibili con i propri problemi di salute			
<i>Norme poste a fondamento della domanda e dell’argomentazione giuridica del Giudice</i>	Articolo 97 Costituzione;	Articoli 2043 e 2087 c.c.; Articoli. 2, 4, 32 Costituzione;	Articoli 2087 e 2697 c.c.;	Articoli 2087 c.c. e 2103 c.c.;	Articoli 2087 e 2059 c.c.;	Articoli 2110 e 2087 c.c.;

Tabella 5 – Sentenze anno 2010

<i>ANNO 2010</i>	Tribunale Trapani, 12/07/10	Tribunale Reggio Calabria, 16/02/10	Tribunale Tivoli, 10/12/10
<i>Ruolo</i>	[...] un’azione di <i>mobbing</i> sostanziata [...] in forzate privazioni di lavoro alternate ad assegnazioni di mansioni superiori nonché in generali vessazioni e		

	discriminazioni		
<i>Dequalificazione</i>			[...] assegnazione di compiti dequalificanti, in precedenza affidati a dipendenti di livello inferiore
<i>Disturbi alla salute</i>		[...] “a causa degli intervenuti rapporti interni di lavoro” sviluppava, nel corso del tempo, astenia psicofisica e una sindrome ansioso depressiva	[...] malattia depressiva della ricorrente, causata proprio dalla situazione di costrittività lavorativa della quale era vittima, tale da causarle un malore nel novembre 2000. [...] sindrome depressiva e una diminuzione della vista a causa del <i>mobbing</i> subito, di avere sofferto circa 8 mesi di inabilità temporanea totale e una diminuzione permanente dell'integrità psicofisica pari al 40% della totale
<i>Vessazioni</i>		[...] il lavoratore diveniva “il bersaglio predestinato del circuito aziendale” ed era vittima di comportamenti denigranti, persecutori ed avviliti da parte della direzione e dei colleghi che iniziavano ad isolarlo a causa delle costanti problematiche con i funzionari preposti	[...] la nuova amministrazione aveva assunto nei suoi confronti un atteggiamento di marcata ostilità, tale da connotare, da subito, gli estremi del <i>mobbing</i>
<i>Sindrome della scrivania</i>	[...] dove il dirigente P. E. lo lasciava senza postazione e carico di lavoro per alcuni mesi per poi assegnarlo all'ufficio acquedotto dove, in assenza di carico di lavoro, svolgeva mansioni di commesso. [...] che dal 4.3.2004 alla data del ricorso al ricorrente sono state assegnate solo n. 7 pratiche		[...] privazione degli strumenti necessari per l'espletamento del lavoro, come un terminale e il collegamento con la rete informatica della società
<i>Esclusione e/o Discriminazione</i>			[...] richiami a tutti i colleghi, con inviti espressi

			a non dare seguito a richieste dell'attrice, anche se legittime
<i>Trasferimento</i>	[...] un'azione di <i>mobbing</i> sostanziata in una serie ingiustificata di trasferimenti, in forzate privazioni di lavoro alternate ad assegnazioni di mansioni superiori nonché in generali vessazioni e discriminazioni		
<i>Norme poste a fondamento della domanda e dell'argomentazione giuridica del Giudice</i>	Articoli 2087, 1225 e 1218 c.c.	Articolo 2087 c.c.	Articoli 2103, 2087 e 2729 c.c.

Tabella 6 – Sentenze anno 2011

<i>ANNO 2011</i>	Tribunale Milano, 23/03/2011	Tribunale Teramo, 11/03/2011	Tribunale Milano, 20/05/2011	Tribunale Tivoli, 28/10/2011
<i>Dequalificazione</i>	[...] oltre che essere stato oggetto di turpiloquio e di atti di umiliazione da parte [...], è stato adibito a svolgere le pulizie del capannone aziendale	[...] lamenta esclusivamente [...] di essere stato oggetto di comportamenti vessatori da parte del responsabile [...] che lo avrebbe, da un lato, demansionato [...] e, dall'altro, assegnato a mansioni estremamente gravose, in dispregio del proprio precario stato di salute		[...] egli era stato completamente privato delle mansioni precedentemente svolte e non assegnato ad altre equivalenti
<i>Disturbi alla salute</i>	[...] venendo aggredito verbalmente, tacciato di	[...] la patologia principale (nevrosi ansioso -	[...] la documentazione medica consente	

	<p>incompetenza [...], accuse “condite con numerosi epiteti e con [...] continuative minacce di licenziamento, invettive ed insulti protrattisi per tutto l’arco della giornata, al termine della quale [...] ha perso i sensi, con successivo intervento di una autoambulanza [...] condotto presso l’Ospedale [...], dove è stato sottoposto alle cure e dimesso con diagnosi di “attacco di panico dovuto a <i>stress</i>”</p>	<p>depressiva) appare anch’essa non univocamente riconducibile alla gravosità delle mansioni espletate [...] successive certificazioni mediche è relativa a tale patologia (unita ad “attacchi di panico” e “disturbo ipocondriaco”), la cui genesi professionale non è però in alcun modo dimostrata</p>	<p>di attribuire al contesto lavorativo l’insorgenza delle patologie depressive [...] e che il CTU ha rilevato essere disturbo dell’adattamento cronico con ansia e depressione</p>	
<p><i>Vessazioni</i></p>	<p>[...] il timore di non essere confermato al termine del periodo di prova, preoccupazione “evidentemente notata dal datore di lavoro che [...], cominciò ad assumere [...] un atteggiamento più autoritario, fino a diventare manifestamente vessatorio”</p>			
<p><i>Esclusione e/o Discriminazione</i></p>	<p>[...] ha svolto decine di ore [...] di lavoro straordinario, che, a differenza di quanto capitava per gli altri dipendenti della convenuta, non gli sono state retribuite</p>		<p>i testi [...] hanno confermato di essere state in più occasioni riprese e rimproverate dai responsabili del punto vendita perché si intrattenevano a parlare con la [...], ritenuta e rappresentata come collega non particolarmente “produttiva”, che non lavorava e comunque di cattivo esempio</p>	<p>la datrice di lavoro aveva [...] sottoposto il medesimo ad una situazione di costrittività organizzativa [...] con infondate e ripetute contestazioni, con la sua collocazione, quale ufficio, in uno scantinato sporco ed insalubre, con l’ordine ai dipendenti di non</p>

			per tutti i lavoratori	interloquire con lo stesso e con il diniego di fornitura di un computer
<i>Eccessivo monitoraggio</i>			[...] sia stata assegnata, in spregio alla turnazione che invece interessava tutte le colleghe, alle prime due casse in prossimità delle porte di accesso (ritenute disagiate a causa delle correnti d'aria)[...] ha dichiarato come “[...] la spesa della [...] veniva analiticamente controllata dal vicedirettore, non mi pare che analoghi controlli fossero effettuati anche per altre colleghe la [...] veniva sempre controllata anche quando si allontanava per la pausa, per recarsi in bagno”	
<i>Norme poste a fondamento della domanda e dell'argomentazione giuridica del Giudice</i>	Articoli 2087 c.c. e 2103 c.c.	Articoli 2103, 2104 e 2105 c.c	Articolo 2087 c.c	Articoli 2087 e 2103 c.c.

Tabella 7 – Sentenze anno 2012

<i>ANNO 2012</i>	Tribunale Milano, 18/12/2012	Tribunale Milano, 08/02/2012	Tribunale Arezzo, 04/05/2012
------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

<p><i>Dequalificazione</i></p>	<p>[...] ad un certo punto l'azienda ci disse che c'era una ristrutturazione in corso; alcuni colleghi furono addetti ad attività di recupero crediti e verifica pagamenti del settore TOP CLIENT e BUSINESS; questi colleghi furono dotati di scrivania, telefono e <i>computer</i>; mentre altri colleghi tra cui il sottoscritto [...] fummo destinati ad un <i>call center</i> nell'ambito dell'attività di recupero crediti e mancati pagamenti della clientela all'inizio BUSINESS e RESIDENZIALE; poi la clientela BUSINESS venne seguita dagli uffici di Milano ed a noi rimase solo la clientela residenziale; [...] la divisione del personale non venne effettuata con criteri di valutazione professionale ma discriminatori</p>	<p>[...] la nomina dell'ing. aveva effettivamente comportato uno svilimento della posizione del ricorrente il quale, privato del ruolo di capo dipartimento, si era ritrovato in una posizione subalterna rispetto al nuovo responsabile, subendo così una modifica <i>in pejus</i> delle sue prerogative</p>	
<p><i>Disturbi alla salute</i></p>	<p>Affermava avere iniziato a soffrire di <i>stress</i> emotivo per il carattere dequalificante delle nuove mansioni</p>		<p>[...] assentandosi dal lavoro per una crisi depressiva reattiva.</p> <p>[...] il ricorrente è affetto da un disturbo depressivo dell'adattamento cronico, insorto ed aggravatosi in concomitanza a circostanze negative realizzatesi nell'ambito lavorativo e tuttora persistenti</p>
<p><i>Vessazioni</i></p>			<p>[...] il ricorrente abbia subito all'interno dell'ambiente lavorativo un clima costante di ostilità, provocazioni, vessazioni, poste in essere in via diretta da parte del</p>

			Primario del reparto cui lo stesso era adibito
<i>Orario di lavoro</i>	[...] era stata creata a [...] la struttura <i>contact center</i> amministrativo (CCA), ed egli veniva assegnato a tale nuova struttura con mutamento degli orari - stabiliti secondo turni - e previsione della giornata lavorativa del sabato		
<i>Norme poste a fondamento della domanda e dell'argomentazione giuridica del Giudice</i>	Articoli 1, 2, 32 Costituzione; Articoli 9 e 13 dello Statuto dei Lavoratori; Articoli 1226, 2103, 2043, 2059 e 2087 c.c..	Articolo 2087 e 2103 c.c. L. 223/91	Articolo 2 Costituzione; Articoli 2103, 2112 e 2729 c.c.

Tabella 8 – Sentenze anno 2013

<i>ANNO 2013</i>	Tribunale Milano, 30/04/2013	Tribunale Milano, 13/02/2013	Tribunale Milano, 13/11/2013
<i>Ruolo</i>	Pare assodato che [...], formalmente assunta da [...] come “livello A” [...], svolgesse di fatto delle mansioni concernenti la creazione, la ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti, la ricerca di nuovi clienti, preparava i listini e seguiva gli agenti presso clienti particolarmente importanti. Pertanto, la ricorrente pare disporre di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell’attuazione degli obiettivi dell’impresa, la responsabilità e la discrezionalità di poteri nell’attuazione di programmi sociali con un’approfondita conoscenza delle discipline specifiche dell’ambito professionale		

	di appartenenza. Certamente, quindi [...] va qualificata come Quadro		
<i>Dequalificazione</i>			[...] si è presentato [...] che mi ha detto “adesso prendi il modo, lavi il pavimento, fai la polvere e se viene qualche cliente mi chiami”; io sono crollato e sono scoppiato a piangere; [...] mi ha detto “ma il tuo orgoglio non ti dice di andartene”; io prima facevo qualsiasi cosa in libreria tranne le pulizie che venivano fatte da una ragazza che faceva le pulizie
<i>Disturbi alla salute</i>		[...] qualificazione dello <i>stressor</i> , compromissione del funzionamento e livello soggettivo di disagio ravvisabili nel recente vissuto - e tutt’ora parzialmente operanti nel caso di specie - depongono piuttosto perentoriamente per un DA evoluto in un residuo screscio distimico dopo la parziale soluzione stragiudiziale della vertenza con la convenuta	[...] affetto da “disturbo depressivo maggiore grave senza manifestazioni psicotiche, in remissione parziale, cronico”, imputando tale malattia al comportamento tenuto dal datore di lavoro, nel corso dell’ultimo periodo di lavoro, con ripetute contestazioni disciplinari
<i>Vessazioni</i>			[...] ho ricevuto una telefonata che mi ha lasciato senza parole; mi ha detto “tu ci hai abbandonato”; [...] se ti trovi un altro posto di lavoro per noi è meglio [...] “non dipende da me; io devo dare conto a mio OMISSIS a mio OMISSIS e a mia madre”
<i>Trasferimento</i>		Un DA ha quindi assai probabilmente operato dal giorno della notizia del trasferimento al centralino di Villa Marelli	

		(29/10/2009) sino alla data della sentenza che ha obbligato l'Azienda [...] a reintegrare l'attrice presso il centralino della sede di [...]. Il DA [...] sostanzia quindi un danno biologico ad esclusivo carattere temporaneo (inabilità temporanea, assoluta o parziale), cioè un ostacolo più o meno grave all'esercizio delle cd. normali occupazioni	
<i>Norme poste a fondamento della domanda e dell'argomentazione giuridica del Giudice</i>	Articoli 2103 c.c.; Articolo 7 L. 300/70.	Articolo 2087 c.c.	Articoli 2087, 1175 e 1375 c.c.

Cultura giuridica e diritto vivente

Direttivo

Direzione scientifica

Direttore: Lanfranco Ferroni

Co-direttori: Giuseppe Giliberti, Luigi Mari, Lucio Monaco.

Direttore responsabile

Valerio Varesi

Consiglio scientifico

Luigi Alfieri, Franco Angeloni, Andrea Azzaro, Antonio Blanc Altemir, Alessandro Bondi, Licia Califano, Maria Aránzazu Calzada Gonzáles, Piera Campanella, Antonio Cantaro, Maria Grazia Coppetta, Lucio De Giovanni, Laura Di Bona, Carla Faralli, Vincenzo Ferrari, Andrea Giussani, Matteo Gnes, Guido Guidi, Guido Maggioni, Paolo Morozzo Della Rocca, Paolo Pascucci, Paolo Polidori, Eduardo Rozo Acuña, Elisabetta Righini, Thomas Tassani, Patrick Vlacic, Umberto Vincenti.

Coordinamento editoriale

Marina Frunzio, M. Paola Mittica.

redazioneculturagiuridica@uniurb.it

Redazione

Luciano Angelini, Chiara Lazzari, Enrico Moroni, Massimo Rubechi.

Collaborano con *Cultura giuridica e diritto vivente*

Giovanni Adezati, Athanasia Andriopoulou, Cecilia Ascani, Chiara Battaglini, Chiara Bigotti, Roberta Bonini, Alberto Clini, Darjn Costa, Elisa De Mattia, Luca Di Majo, Alberto Fabbri, Francesca Ferroni, Valentina Fiorillo, Chiara Gabrielli, Federico Losurdo, Matteo Marchini, Marilisa Mazza, Maria Morello, Valeria Pierfelici, Iliara Pretelli, Edoardo A. Rossi, Francesca Stradini, Desirée Teobaldelli, Matteo Timiani, Giulio Vanacore.

Cultura giuridica e diritto vivente è espressione del Dipartimento di Giurisprudenza (DiGiur) dell'Università di Urbino. Lo sviluppo e la manutenzione di questa installazione di OJS sono forniti da UniURB Open Journals, gestito dal Servizio Sistema Bibliotecario di Ateneo. **ISSN 2384-8901**



Eccetto dove diversamente specificato, i contenuti di questo sito sono rilasciati con Licenza [Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
