

LA TUTELA GIURIDICA DEL MOBBING IN ITALIA

a cura di LUISA LERDA

SOMMARIO

CAPITOLO I - CARATTERI IDENTIFICATIVI DEL MOBBING	3
1. Che cos'è il mobbing?	3
2. Il <i>mobbing</i> nella psicologia e sociologia del lavoro.	4
3. Le fasi del <i>mobbing</i> e il doppio <i>mobbing</i> .	5
4. I comportamenti riconducibili al <i>mobbing</i>	8
4.1. aggressioni verbali e comportamenti ingiuriosi.	9
4.2. Dequalificazione professionale, sovraccarico di lavoro o attribuzione di mansioni usuranti o pericolose.	10
4.3. molestie sessuali.	10
BIBLIOGRAFIA CAPITOLO I	12
CAPITOLO II – LA TUTELA GIURIDICA DEL MOBBING IN ITALIA	13
1. Passaggio dall'ambito medico a quello giuridico del fenomeno mobbing	13
2. La responsabilità extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c.	14
3. La responsabilità contrattuale del datore di lavoro ex. art. 2087 c.c.	15
3.1 - <i>Profili probatori</i>	18
4. La tutela della professionalità del lavoratore	19
5. Molestie sessuali e <i>mobbing</i> .	22
6. La responsabilità penale per mobbing.	23
7. Il risarcimento del danno.	25
BIBLIOGRAFIA – CAPITOLO II	27
CAPITOLO III – CONCLUSIONI DERIVANTI DAL CONFRONTO TRA L'EVOLUZIONE DEGLI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI E LE DINAMICHE DI INNOVAZIONE LEGISLATIVA	29
1. Analisi della recente giurisprudenza in tema di <i>mobbing</i> .	29
1.1 - <i>Le sentenze torinesi</i>	30
1.2 - <i>Recenti orientamenti emersi nella giurisprudenza di legittimità</i>	32
2. Il <i>mobbing</i> nei progetti di legge.	33
2.1 - <i>Proposta di legge del 9 luglio 1996, A.C. 1813</i>	35
2.2.- <i>Disegno di legge A.S. 4265 del 2 novembre 1999</i>	35
2.3 - <i>Progetto di legge, A.C. 6410 del 30 settembre 1999</i>	37
2.4 - <i>Disegno di legge del 2 novembre 1999, A.S. 4313</i>	39
2.5 - <i>Progetto di legge del 5 gennaio 2000, A.C. 6667</i>	40

<i>2.6 - Disegno di legge del 2 marzo 2000, A.S. 4512</i>	40
<i>2.7 - Progetto di legge del 26 luglio 2000, A.C. 7265</i>	41
3. Osservazioni sulla normativa in preparazione.	41
BIBLIOGRAFIA CAPITOLO III	44
BIBLIOGRAFIA FINALE	46
Dottrina	46
Giurisprudenza	49
Leggi, progetti di legge e documentazione varia a contenuto normativo	50
Siti internet che trattano del mobbing	51
APPENDICE – PROGETTI DI LEGGE IN ITALIA	52
PROGETTO DI LEGGE –A.C. 1813	52
PROGETTO DI LEGGE A.C. 6410	52
PROGETTO DI LEGGE - A.C. 7265	54
PROGETTO DI LEGGE – A.C. 6667	54
DISEGNO DI LEGGE A.S. 4265	55
DISEGNO DI LEGGE A.S. 4313	57
DISEGNO DI LEGGE A.S. 4512	59
Relazione presentata da Confindustria alla Camera dei Deputati sui progetti di legge in materia di mobbing	61

1. Che cos'è il mobbing?

Negli ultimi tempi si è parlato molto nel nostro paese di un nuovo fenomeno sociale che viene identificato con la parola inglese "*mobbing*". Ma che cos'è il *mobbing* e come si manifesta?

Con questo termine si suole generalmente far riferimento alle diverse forme di violenza psicologica esercitate nei confronti dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

Il termine *mobbing* deriva dal verbo inglese "*to mob*" che significa: accerchiare, circondare, assediare, attaccare, assalire in massa, fare ressa, affollarsi intorno a qualcosa o qualcuno. Viene generalmente usato in etologia per indicare il comportamento di alcune specie animali consistente nell'accerchiare e minacciare un membro del branco per costringerlo ad allontanarsi dal gruppo. Nella sua trasposizione in ambito lavorativo, la parola *mobbing* assume il significato di pratica vessatoria, persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o da colleghi (*mobber*) nei confronti di un lavoratore (*mobbizzato*) per costringerlo alle dimissioni o comunque ad uscire dall'ambito lavorativo. I motivi della persecuzione possono essere i più svariati: invidia, razzismo, diversità religiosa o culturale rispetto al gruppo prevalente, carrierismo sfrenato, o semplice gusto nel far del male ad un'altra persona.

Gli elementi identificativi del *mobbing* sono dunque:

- la presenza di almeno due soggetti, il *mobber* (parte attiva) ed il *mobbizzato* (parte passiva), che entrano in contrasto tra di loro;
- l'attività vessatoria continua e duratura;
- lo scopo di isolare la vittima sul posto di lavoro e/o di allontanarla definitivamente o comunque di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro.

Si suole generalmente distinguere tra *mobbing verticale*, nel quale l'attività vessatoria viene posta in essere da parte dello stesso datore di lavoro o da un superiore gerarchico o comunque un soggetto cui il *mobbizzato* è, nell'organizzazione del lavoro aziendale, subordinato; ed *il mobbing orizzontale* in cui la violenza psicologica proviene, invece, da parte di colleghi di lavoro o addirittura da soggetti subordinati gerarchicamente alla vittima. In realtà spesso accade che le due tipologie finiscono per intrecciarsi, in una comune strategia persecutoria che vede il datore di lavoro come "ispiratore" ed i colleghi come concreti "esecutori". Di frequente, inoltre, al di là delle condotte apertamente vessatorie, la situazione di isolamento della vittima viene ulteriormente amplificata anche dai comportamenti dei c.d. "*side mobbers*", cioè tutti quei soggetti (superiori gerarchici, direttori del personale, ma anche semplici compagni di lavoro) che, pur non essendo direttamente responsabili delle condotte "*mobbizzanti*", scelgono, essendone venuti a

conoscenza, di restare "spettatori silenziosi" delle persecuzioni a danno della vittima designata

2. Il *mobbing* nella psicologia e sociologia del lavoro.

Per comprendere meglio il fenomeno è opportuno richiamare l'ampia letteratura medico-legale in materia. Il *mobbing*, infatti, prima di assumere rilevanza giuridica, è stato oggetto di ampi studi in ambito medico da parte di sociologi e psicologi del lavoro che ne hanno analizzato soprattutto le conseguenze psico-fisiche sulla vittima – il c.d. *mobbizzato*. Da questi studi occorre, dunque, partire per individuare il corretto significato di *mobbing*.

Le prime ricerche in materia sono appannaggio di un noto studioso tedesco, Heinz Leymann¹, il quale definisce il *mobbing* come "una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica da uno o più soggetti, di solito nei confronti di un unico individuo che, a causa di tale persecuzione, si viene a trovare in una condizione indifesa e diventa oggetto di continue attività vessatorie e persecutorie che ricorrono con una frequenza sistematica e nell'arco di un periodo di tempo non breve, causandogli considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali". Ai fini dell'identificazione del fenomeno, non sarebbero dunque rilevanti le situazioni di conflitto solo "temporaneo", frequentemente presenti nelle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro, ma solo quelle particolari situazioni con riguardo alle quali la frequente ricorrenza, pressoché giornaliera, la durata e l'intensità delle condotte vessatorie poste in essere nei confronti della vittima, determinano un'insostenibilità psicologica che può portare ad un crollo dell'equilibrio psico-fisico del soggetto *mobbizzato*, con la comparsa di vere e proprie patologie dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico.

Leymann distingue tra "normale conflitto" tra colleghi o con i superiori gerarchici ed il vero e proprio *mobbing* che si verifica solo quando l'attività vessatoria o persecutoria assume carattere sistematico e duraturo (almeno sei mesi). Letteralmente Leymann afferma che la differenza va ricercata non tanto nel tipo di comportamento adottato dal vessatore, quanto nella frequenza e nella durata del comportamento stesso.

Per Leymann, inoltre, il *mobbing* non va confuso con il "bullismo" studentesco o il "nonnismo" militare perché mentre queste ultime forme di aggressione sono fortemente caratterizzate da atti di violenza o minaccia fisica, il *mobbing* sul posto di lavoro raramente

¹ Heinz LEYMANN, autorevole psicologo e ricercatore tedesco che è ritenuto il fondatore di questo ambito di ricerca all'interno della psicologia del lavoro. E' autore di molte pubblicazioni tra le quali: *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in "Violence and Victims", 1990; Vol 5, n. 2; *The Content and Development of Mobbing at Work*, in European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, n. 5; *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders* in European Journal of Work and Organizational Psychology, n. 5, 1996. Leymann cura inoltre un sito multilingue sul mobbing che costituisce una vera miniera di informazioni sull'argomento, la c.d. *The Mobbing Encyclopaedia*, consultabile all'indirizzo www.leymann.se.

sfocia in violenza fisica ma è caratterizzato da "comportamenti subdoli e molto più sofisticati" che mirano ad intaccare l'equilibrio psico-fisico della vittima.

Una definizione ufficiale sul *mobbing* è stata formulata dalla *Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing* (Associazione tedesca contro lo Stress Psico-sociale ed il Mobbing fondata nel 1993), secondo cui il *mobbing* consiste in una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o/e per lungo tempo con lo scopo e/o la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro². Si tratterebbe cioè di una forma negativa di comunicazione tipica dei luoghi di lavoro e dovuto alla convivenza obbligatoria e forzata con soggetti non scelti ma imposti dalla organizzazione lavorativa.

A queste definizioni si riallaccia anche Harald Ege³, autore della prima ricerca del *mobbing* in Italia, secondo il quale il *mobbing* consiste essenzialmente in un problema di comunicazione, in un conflitto routinario, vale a dire in un atteggiamento ostile nei confronti di una o più persone che, come tale, si caratterizza per la durata e la frequenza. Egli ritiene che alcuni lavoratori abbiano dentro di sé la cultura del conflitto e del litigio che può manifestarsi all'esterno a certe condizioni ad esempio quando uno dei due lavoratori riesce ad imporre, per una qualsiasi ragione, una certa scelta di lavoro all'altro determinando così, soprattutto se la scelta operata non viene sufficientemente spiegata o comunque non viene capita, la nascita di sentimenti di rivalsa.

3. Le fasi del *mobbing* e il doppio *mobbing*.

Leymann delinea il *mobbing* come un fenomeno dinamico progressivo articolato in varie fasi⁴ che va dai primi segnali premonitori (ad esempio un brusco cambiamento in negativo delle relazioni interpersonali precedentemente neutre o positive) ad una fase "conclamata"

² Definizione riportata da Leymann.

³ Harald Ege, psicologo del lavoro e specialista in relazioni industriali e del lavoro ha cominciato lo studio del *mobbing* nei paesi nordeuropei ma da oltre un decennio svolge la sua attività in Italia, a Bologna dove collabora con l'Università ed ha fondato l'Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale. Ege è autore di vari libri sul *mobbing*. Si veda in particolare: "I numeri del *mobbing*. La prima ricerca Italiana", 1998, Pitagora Editrice, che fornisce anche un chiaro quadro statistico della situazione in Italia; Pitagora Editrice; "Il *Mobbing* in Italia. Introduzione al *Mobbing* culturale", 1997, Pitagora Editrice; "Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro", 1996.

⁴ Il modello proposto da Leymann è composto dalle seguenti fasi: 1° fase: il **conflitto quotidiano**. La situazione conflittuale tra colleghi o superiori è tendenzialmente normale nei luoghi di lavoro ma costituisce la base di partenza per il *mobbing* quando il momentaneo screzio non viene risolto e diventa terreno fertile per coltivare sentimenti di rivalsa e vendetta; 2° fase: **l'inizio del *mobbing***. La situazione conflittuale irrisolta matura e diventa continuativa e sistematica trasformandosi in *mobbing* vero e proprio. I ruoli della vittima e del *mobber* si stabilizzano; 3° fase: **Errori ed abusi anche illegali dell'Amministrazione del personale**. La vittima, oggetto di attacchi continui, comincia a manifestare i primi segni di malattia e tende ad assentarsi spesso dal luogo di lavoro. Il caso diviene allora "ufficiale", viene aperta un'inchiesta interna, che tuttavia può condurre ad un'ulteriore colpevolizzazione della vittima, laddove il problema sia imputato alla personalità "debole" del *mobizzato* od a manie di persecuzione dello

in cui la vittima subisce attacchi continui da parte del superiore e/o dei colleghi, quindi ad una fase in cui il caso viene "ufficializzato" con l'apertura di una inchiesta interna che spesso però conduce ad un'ulteriore aggravamento della posizione della vittima che diventa oggetto di sanzioni disciplinari da parte dell'ufficio del personale ed, infine, ad una fase "terminale" in cui il mobbing raggiunge il suo scopo ed il lavoratore viene allontanato dal lavoro (dimissioni, licenziamento od altro)⁵.

Il modello di *mobbing* a quattro fasi di Leymann è stato rivisitato ed adattato alla situazione italiana da Harald Ege, il quale ha proposto una versione a sei fasi del *mobbing* più una sorta di pre-fase, detta condizione zero, che ancora non è *mobbing* ma che ne costituisce l'indispensabile presupposto⁶. Il *mobbing* secondo Ege si suddivide nelle seguenti fasi:

- a) la **condizione zero**: è riscontrabile solo nel sistema italiano e si caratterizza per la presenza negli ambienti di lavoro di condizioni favorevoli allo sviluppo del *mobbing* e consistente in un clima ostile di tensione determinato, tra l'altro, da un clima particolarmente sfavorevole del mercato del lavoro, o dall'ambizione di alcuno, o dalla concorrenza tra i lavoratori,;
- b) la **fase uno** si caratterizza per l'individuazione della vittima, ossia del soggetto su cui verranno riversate le ostilità dell'ambiente di lavoro, quella che fungerà da "capro espiatorio" per ogni problema aziendale e/o dei singoli lavoratori. In questa fase il fenomeno *mobbing* non è ancora emerso con chiarezza e non è ancora possibile capire se mai si realizzerà;
- c) la **fase due**, nella quale il fenomeno *mobbing* prende piede e si afferma la cosciente volontà di alcuni di colpire il capro espiatorio il quale peraltro, pur percependo l'inasprimento delle relazioni con i colleghi, ancora non presenta sintomi o malattie di tipo psico-somatico;
- d) la **fase tre**, nella quale la vittima comincia ad avvertire i primi sintomi psicosomatici, che si manifestano con un senso di insicurezza, ansia, insonnia, disturbi digestivi;
- e) la **fase quattro** che si caratterizza per l'oggettività e la pubblicità del fenomeno *mobbing* che diviene di dominio pubblico ed oggetto di valutazione da parte dell'ufficio personale;
- f) la **fase cinque** in cui si registra, da una parte, un serio peggioramento nelle condizioni di salute della vittima che comincia a soffrire di forme depressive più o meno gravi e a far uso di psicofarmaci e terapie con scarso risultato e, dall'altro, l'azienda adotta azioni disciplinari che aggravano ulteriormente le condizioni della vittima;

stesso; 4° fase - **esclusione dal mondo del lavoro**. Il *mobbing* raggiunge il suo scopo: la vittima viene allontanata dall'ambiente di lavoro attraverso vari mezzi (dimissioni, licenziamento, pre-pensionamento o suicidio).

⁵ Ricostruzione del modello di Leyman proposto da Roberta NUNIN, *Alcune considerazioni in tema di mobbing*, in www.labourlawjournal.it/asp/framedottrina.asp, § 1.

⁶ Tali modifiche, secondo Ege, si sono rese necessarie per permettere l'utilizzazione di un modello predisposto per i paesi nordici (scandinavi ed anglosassoni) che presentano realtà sociali assai diverse da un paese quale l'Italia.

g) la **fase sei** che realizza l'esclusione della vittima dal mondo del lavoro tramite dimissioni volontarie, licenziamento, pre-pensionamento o addirittura con gli atti estremi dell'omicidio o del suicidio.

Contestualmente allo svilupparsi delle varie fasi del *mobbing* lavorativo si sviluppa inoltre, secondo Ege, anche il *mobbing* tra le mure domestiche, il c.d. doppio *mobbing*, ossia quell'insieme di vessazioni che la vittima subisce dalla propria famiglia e/o amici in aggiunta alle persecuzioni lavorative. Succede, infatti, molto spesso che il *mobbizzato* tenda a sfogare le frustrazioni e la rabbia accumulate sul luogo di lavoro nella propria cerchia familiare ed amicale; parenti ed amici fungono, cioè, almeno nella fase iniziale, da "sfogatoio naturale" per la vittima. L'assorbimento familiare dello stress da *mobbing* non avviene, però, all'infinito ed in effetti ben presto subentrano fenomeni di intolleranza che portano gradualmente all'isolamento del *mobbizzato* anche nell'ambito familiare. Si realizza così il doppio *mobbing*. Se la situazione perdura nel tempo può condurre anche alla rottura dei rapporti familiari (separazioni o divorzi nella maggior parte dei casi). Si tratta, secondo l'autore, di una situazione particolarmente evidente in Italia dove il ruolo sociale della famiglia è ancora molto forte, diversamente da quanto accade nei paesi nordici dove il legame dell'individuo verso la famiglia, soprattutto quella di origine, tende ad affievolirsi molto presto facilitata e perseguita dallo stesso sistema scolastico.

Gli studi più recenti sul *mobbing* si sono concentrati in particolare sull'individuazione delle categorie dei soggetti a rischio nonché nella ricerca delle cause e delle possibili soluzioni da approntare contro il fenomeno. In tale direzione si rivela particolarmente importante l'attività svolta dalla Clinica del Lavoro di Milano che da anni si occupa dei casi di *mobbing* e che ha contribuito a sviluppare la conoscenza e sensibilizzazione sociale al problema nel nostro paese. Da tali ricerche emerge, tra l'altro, che il *mobbing* interessa in particolare quattro grosse tipologie di soggetti (i c.d. soggetti a rischio): i "creativi", gli "onesti", i "disabili" ed i c.d. "superflui"⁷. Si tratta per lo più di persone che, per un motivo o per l'altro,

⁷ L'analisi è stata condotta da Renato Gilioli, neuro psichiatra del Centro di Disadattamento lavorativo presso la Clinica del Lavoro di Milano. Per «*creativi*», Gilioli intende quei soggetti che hanno capacità di proposta, d'innovazione, che in qualche modo si diversificano dal gruppo a cui appartengono, che sono particolarmente brillanti. Gilioli osserva che il gruppo tollera difficilmente comportamenti diversificati rispetto ai valori medi ed in particolare le persone che vogliono far di più, far meglio, proporre; oppure, al contrario, le persone che hanno capacità lavorative ridotte e che quindi si attestano su rendimenti inferiori alla media. Altra categoria che, nelle ricerche condotte dall'autore, è spesso oggetto di attacchi di *mobbing*, sono gli «*onesti*» ossia persone che si trovano ad operare in un ambiente nel quale esistono cordate di potere, gruppi molto coesi dove chi non collabora o si estranea è facilmente sottoposto a trattamenti di emarginazione, di esclusione, di dequalificazione, di eliminazione dal gruppo con la tecnica del *mobbing*. Si tratta di una dinamica molto frequente non solo nei casi di grande criminalità, emersi durante "tangentopoli", ma anche in quelli di microcriminalità. Terza categoria rappresentata è quella dei «*disabili*», ossia soggetti deboli e quindi più facilmente colpiti da trattamenti di esclusione, emarginazione, ghettizzazione. Recentemente è emersa inoltre una quarta categoria di soggetti esposti al rischio *mobbing*: gli «*anziani*» e i «*superflui*». Anziani non riguardo all'età anagrafica, ma a quella lavorativa. Occorre infatti notare che, nell'ottica dell'azienda, un quadro di 45 anni costa il doppio di un impiegato di 25 anni il quale per lo più, ha la medesima capacità lavorativa del suo collega più maturo. La categoria dei «*superflui*», infine, costituisce il risultato di grosse operazioni di riorganizzazione aziendale (fusioni, accorpamenti, le grandi operazioni di *merger* anche a livello internazionale) che creano esuberanti di personale ed inducono le direzioni aziendali a

si differenziano rispetto all'ambiente lavorativo in cui si trovano ad operare e proprio per tale loro intrinseca diversità vengono emarginati o allontanati dal lavoro.

Un interessante filone di analisi del problema emerge, infine, da alcuni studi sociologici⁸ che pongono in relazione le cause del fenomeno con l'attuale sistema di organizzazione dell'attività produttiva scaturente dai cambiamenti conseguenti alla rivoluzione industriale a partire dal diciottesimo secolo e più recentemente dal capitalismo flessibile e dalla globalizzazione dell'economia.

4. I comportamenti riconducibili al *mobbing*

Dall'ampia panoramica sopra riportata emerge la definizione di *mobbing* quale fenomeno associato a varie forme di persecuzione psicologica messe in atto deliberatamente e ripetutamente nel tempo dal datore di lavoro e/o da colleghi (superiori, pari livello o subalterni) nei confronti di un soggetto designato allo scopo di allontanarlo dal luogo di lavoro e tali da porlo in una condizione di estremo disagio caratterizzato da isolamento e terrore psicologico che può portare a gravi squilibri psico-fisici. Ai fini della qualificazione del *mobbing*, tutti gli studi psicologici e sociologici presi in esame, concordano nel ritenere poco rilevante la tipologia del comportamento vessatorio adottato dal *mobber* ed affermano, piuttosto, l'essenzialità della sua frequenza e ripetitività nel tempo⁹. Tuttavia occorre rilevare che il fenomeno si manifesta sotto forme rituali di comportamento abbastanza ricorrenti di cui si può fornire un'elencazione:

- aggressioni verbali (soprattutto nelle fasi iniziali);

ricorrere a strategie che spingono i lavoratori a dimettersi.

⁸ Si veda in proposito il lavoro di Antonio Casilli, studioso di trasformazioni del lavoro, in *Un approccio sistemico al mobbing e logiche di risposta*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "*Mobbing: un male oscuro*". L'autore osserva come l'attuale sistema produttivo scaturente dalla rivoluzione industriale sia interamente finalizzato alla produzione di un surplus economico attraverso lo sfruttamento di corpi umani. Si tratta di un sistema di lavoro completamente diverso da quello presente nelle epoche precedenti. Il lavoro moderno si caratterizza per adottare una tempistica precisa (orari di lavoro e n. di ore lavorative predefinite), escludere altri impegni lavorativi e non, essere un'attività nettamente separata dalla vita privata e dal tempo libero. Distinzioni queste ultime che nella società preindustriale non erano affatto presenti: il contadino non aveva una settimana lavorativa, al massimo poteva lavorare per 150-160 giorni all'anno, e il suo impegno lavorativo mediamente non superava le 3-5 ore al giorno. Recentemente poi la globalizzazione e la smaterializzazione del lavoro hanno aggravato ulteriormente la posizione del lavoratore che si trova, a causa della maggiore concorrenza dei mercati e alla difficoltà di misurare la produttività del suo lavoro, ad una sempre maggiore precarizzazione della sua posizione.

⁹ Salvo poi predisporre essi stessi classificazioni dei comportamenti rilevanti. Leymann, ad esempio, individua ben 45 tipologie di comportamenti raggruppati in cinque categorie diverse: 1) attacchi alla possibilità di comunicare; 2) attacchi alle relazioni sociali; 3) attacchi all'immagine sociale; 4) attacchi alla qualità della situazione professionale e privata; 5) attacchi alla salute. Per Harald Ege, invece, i comportamenti riconducibili al *mobbing* si suddividono in:

1. negazione degli atti umani (impedendo alla vittima di comunicare con i colleghi di lavoro);
2. isolamento sistematico (ponendo la vittima lontano dai colleghi o negazione di colloqui);
3. demansionamento o privazione assoluta di qualsiasi mansione;
4. attacchi alla reputazione della persona (con riguardo alle opinioni politiche o alla vita privata);
5. violenza o molestie sessuali.

- isolamento fisico del dipendente attraverso, ad esempio, il trasferimento in ufficio deserto o in sede distaccata;
- iniziative volte ad impedire al lavoratore di mantenere contatti sociali interaziendali con altri colleghi (diniego di saluto, rifiuto di colloqui o spiegazioni, interruzione di ogni comunicazione);
- attacchi alla reputazione morale e familiare della vittima (diffusione di dicerie e pettegolezzi volti a ridicolizzare la vittima in relazione a suoi difetti fisici o psichici, alle sue convinzioni religiose, politiche, alla sua provenienza geografica o alla sua particolare condizione familiare);
- molestie sessuali;
- dequalificazione e demansionamento professionale, oppure al contrario sovraccarico di lavoro o attribuzione di mansioni particolarmente difficili o pericolose che il lavoratore, privo di idonee informazioni e/o addestramento, non è in condizioni di svolgere;
- ossessivi controlli e critiche fonti di contestazioni e sanzioni disciplinari pretestuose;
- revoca dei benefits aziendali costituiti *status symbol* per il lavoratore (auto, telefonino, segretaria, autista, ufficio di ampie dimensioni,);
- revoca o diniego di permessi o ferie;
- continue visite fiscali di controllo alle prime assenze per malattie.

L'elencazione riportata non ha, per ovvie ragioni, carattere esaustivo: le modalità di persecuzione psicologica del lavoratore sono tendenzialmente infinite. E' opportuno però ribadire che tutte queste attività più o meno vessatorie e persecutorie per essere qualificate *mobbing* devono essere inserite in una strategia globale che mira all'esautoramento o anche solo all'isolamento del lavoratore dall'azienda.

Tali tipologie comportamentali in alcuni casi possono assumere rilevanza anche da un punto di vista giuridico e determinare conseguenze sanzionatorie e/o risarcitorie nei confronti del soggetto agente. Quello che è importante fin da ora sottolineare è che, in assenza di una normativa specifica del *mobbing* che ne definisca i contorni e ne individui le responsabilità, il concetto di *mobbing* rimane sostanzialmente confinato all'ambito psicologico e sociologico della medicina del lavoro. Questo non significa che il *mobbing* non riceva alcuna tutela giuridica, di fatto però, almeno fino ad ora esso rileva non in quanto tale ma esclusivamente nella misura in cui i singoli comportamenti vessatori di volta in volta posti in essere possano essere ricondotti nell'alveo di applicazione di norme giuridiche vigenti. Questa situazione sta lentamente cambiando e, come si vedrà in seguito, il *mobbing* sta via via penetrando nella cultura giuridica del paese.

4.1. aggressioni verbali e comportamenti ingiuriosi.

L'aggressività verbale è sicuramente uno dei comportamenti tipici del *mobbing* soprattutto nelle fasi iniziali. La conflittualità aziendale trova spesso naturale sfogo proprio nell'adozione

di linguaggi ed atteggiamenti più o meno aggressivi fino a sfociare, nei casi più gravi, nel vero e proprio insulto che come tale può configurare anche responsabilità di tipo penale per chi lo pratica (art. 594 c.p.).

4.2. Dequalificazione professionale, sovraccarico di lavoro o attribuzione di mansioni usuranti o pericolose.

Una delle modalità tipiche attraverso le quali può venire in evidenza il *mobbing* è quella della dequalificazione professionale della vittima. Spesso accade, infatti, che il rapporto conflittuale tra dipendente e vertice aziendale (datore di lavoro o dirigente) si ripercuota innanzi tutto sulla professionalità del lavoratore attraverso una progressiva spogliazione delle sue mansioni e delle sue competenze (c.d. fenomeno della scrivania vuota) ed allontanamento dai centri decisionali. La perdita di ruolo del lavoratore in ambito aziendale collegato a fenomeni di conflittualità interna è in qualche misura imputabile anche ad una legislazione particolarmente rigida riguardo al licenziamento che altrimenti sarebbe probabilmente la soluzione naturale in simili circostanze.

Fenomeno opposto al precedente ma egualmente dannoso della professionalità del lavoratore è quello del sovraccarico del lavoro. Il conflitto con il superiore gerarchico in questo caso si traduce nell'attribuzione al lavoratore di sempre nuove e più impegnative competenze fino a porlo nella condizione di ribellarsi alla situazione.

4.3. molestie sessuali.

Altra tipica manifestazione del *mobbing* è quello di sottoporre la vittima a vessazioni a sfondo sessuale. In queste ipotesi diventa, spesso, difficile distinguere quando la molestia sessuale sia lo scopo del comportamento ovvero sia solo una modalità per ottenere comunque l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro. Accade in molti casi che l'attenzione sessuale non corrisposta del "capo" nei confronti della vittima si trasformi in una vera e propria strategia di molestia finalizzata a costringere il malcapitato o la malcapitata alle dimissioni.

E' opportuno precisare che le molestie a sfondo sessuale sui luoghi di lavoro non sono un fenomeno a senso unico, ossia non riguardano esclusivamente atti di molestia dell'uomo sulla donna ma, al contrario non sono affatto irrilevanti i casi opposti in cui il molestatore è donna anche se statisticamente meno numerosi. Questa situazione può essere ricollegata al fatto che la moderna organizzazione del lavoro vede la donna sempre più presente anche in posizioni di direzione che le permettono di entrare, per così dire, in possesso degli strumenti di tortura necessari¹⁰.

¹⁰La Repubblica, in un articolo del 27 gennaio 2001, anticipando i risultati di una ricerca condotta da un'associazione inglese "Help me", rivela che il 28% delle *avances* nei luoghi di lavoro è riconducibile ad un capo donna. I settori più colpiti sono quelli delle comunicazioni (dove le molestatrici sono per lo più *anchorwoman* e giornaliste), della finanza (con il 17% dei casi registrati) della *new economy* (con il 15% delle denunce), del

commercio (dove sono i commessi i più bersagliati con un'incidenza del 12% sul totale), il pubblico (9%), i liberi professionisti (avvocati che rappresentano il 7% del totale). Secondo gli assistenti sociali le cause del fenomeno sono da attribuirsi principalmente allo spirito di rivalsa al potere e all'insicurezza delle donne ed in misura minore anche all'*endemica insoddisfazione sessuale ed emotiva delle donne in carriera, allo stress e all'eccesso di competizione con l'uomo e alla mancanza di una vita familiare equilibrata*".

BIBLIOGRAFIA CAPITOLO I

- Atti del convegno a Roma sul mobbing 8 febbraio 2000: interventi di Harald EGE e Raffaele GUARINIELLO, in About rivista del Centro Studi Eurhope, 8 marzo 2000;
- BONA, MONATERI, OLIVA, *Mobbing – Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffrè, 2000;
- CACCAMO Antonio, *La definizione della fattispecie giuridica: gli atti e comportamenti giuridicamente rilevanti e qualificabili come condotta di mobbing*, in www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Caccamo_Relazione.html;
- CASILLI Antonio, *Un approccio sistemico al mobbing e logiche di risposta*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "Mobbing: un male oscuro", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/casilli.doc;
- EGE Harald, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, 1996, Pitagora Editrice;
- EGE Harald, *Mobbing. Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, 1997, Pitagora Editrice;
- EGE Harald, *Mobbing. Numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, 1999, Pitagora Editrice;
- HIRIGOYEN Marie-France, *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*, Einaudi, Torino, 2000;
- LEYMANN Heinz, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, 1990; Vol 5, n. 2;
- LEYMANN Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5;
- LEYMANN Heinz *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders* in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5;
- GILIOLI Alessandro e Renato, *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Mondadori, 2000;
- GILIOLI Renato, *Soggetti a rischio, frequenza ed estensione del fenomeno nel nostro paese: un'analisi quantitativa*; dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "Mobbing: un male oscuro", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/2gilioli.doc;
- GILIOLI Renato, *Definizione della nozione di mobbing nel campo clinico-epidemiologico*; in http://www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Gilioli_sintesi.html;
- NUNIN Roberta, *Di cosa parliamo quando parliamo di mobbing*, in www.labourlawjournal.it/asp/framedottrina.asp.

1. Passaggio dall'ambito medico a quello giuridico del fenomeno mobbing

Dall'analisi effettuata nel capitolo precedente in cui si è cercato di individuare i caratteri identificativi del *mobbing*, emerge come questo sia un fenomeno complesso che può essere realizzato attraverso svariate tipologie di condotte vessatorie con effetti più o meno devastanti sull'equilibrio psico-fisico del lavoratore. Ora se è certo, come risulta dalla ormai copiosa indagine medico-legale condotta in materia, che migliaia¹¹ sono le persone che soffrono di disturbi ricollegabili in qualche modo a comportamenti persecutori di colleghi o superiori sul posto di lavoro, occorre però domandarci quali di tali comportamenti considerati *mobbing* dalla psicologia e sociologia del lavoro, trovano rilevanza sul piano giuridico nel senso di condurre ad un'affermazione di civile o penale responsabilità del soggetto agente in relazione ai danni causati alla vittima. Occorre cioè verificare se tale responsabilità può essere disposta anche in assenza di una normativa specifica al riguardo e nel caso in che modo. Nel presente capitolo si cercherà appunto di fornire un risposta a tali interrogativi.

Quando si parla di *mobbing*, in effetti, si fa spesso riferimento a comportamenti che non presentano caratteri di reale originalità sociale e che possono essere facilmente ricondotti nell'alveo di norme giuridiche vigenti: si pensi ad esempio al caso della dequalificazione professionale del lavoratore che trova specifica tutela nell'art. 2103 del codice civile, ovvero al caso delle ingiurie che è sanzionato penalmente dall'art. 594 del codice penale.

La questione, però, si complica notevolmente quando il *mobbing* si manifesta attraverso comportamenti, per così dire, atipici non riconducibili di per sé ad alcuna regolamentazione giuridica specifica. Si pensi alle ipotesi di intensificazione dei litigi o dissidi con colleghi, al silenzio dei colleghi al momento dell'entrata nella stanza del lavoratore discriminato o al silenzio per risposta alle sue domande, all'esclusione della vittima da feste aziendali o altre attività sociali, alle ilarità suscitate nei colleghi per l'abbigliamento, il modo di fare o di parlare, ecc..... Ebbene, in tali casi, in assenza di una normativa ad hoc sul *mobbing* che ne individui i caratteri essenziali e che permetta di inquadrare tali comportamenti nel quadro di

¹¹Secondo l'indagine condotta da Harald EGE, di cui si è ampiamente parlato nel capitolo precedente, le vittime di *mobbing* in Italia sarebbero circa un milione e mezzo mentre addirittura 5 milioni le persone che a vario titolo sarebbero coinvolte nel fenomeno come spettatori, amici o familiari di vittime. Le conseguenze dannose del *mobbing* sulla salute dei lavoratori sono molto alte basti pensare che, sulla base di ricerche condotte in Svezia, si stima che una percentuale tra il 10 e il 20% dei suicidi sarebbe riconducibile a pratiche di *mobbing* (in Italia la percentuale dovrebbe attestarsi intorno al 13%). Accanto a questi fenomeni più gravi, inoltre, il *mobbing* è causa di numerosi altri disturbi quali ansia, depressione, infortuni, disturbi psicosomatici, problemi digestivi. Le stesse aziende sarebbero danneggiate dal *mobbing* a causa del sensibile aumento dei costi del personale per maggiori assenze sul lavoro, calo della produttività e qualità della prestazione lavorativa della vittima e dello stesso *mobber*, il quale dirotterebbe parte delle sue energie lavorative all'attuazione delle azioni vessatorie.

una generale strategia persecutoria condotta ai danni di un lavoratore, la dottrina¹² tende ad escluderne la rilevanza giuridica sulla base della considerazione che non trova cittadinanza nel nostro ordinamento il principio per il quale nell'ambito dei rapporti sociali vi sia un reciproco obbligo di rispetto e di socializzazione tra soggetti che non siano tra loro legati da vincoli di natura contrattuale. E non trova cittadinanza nemmeno il principio in base al quale nell'ambito di siffatti rapporti l'escluso debba essere in qualche modo tutelato anche imponendo obblighi di natura risarcitoria a carico dei soggetti che hanno contribuito alla sua emarginazione. Si tratta cioè di comportamenti che al più possono dar luogo a riprovazione sociale ma che sono giuridicamente irrilevanti. Del resto, proprio in considerazione della loro atipicità ed al loro carattere per così dire neutro, non è semplice distinguere i comportamenti finalizzati ad arrecare danno al lavoratore rispetto a quelli che, invece, rientrano nella normale gestione dei rapporti sociali. Si evidenzia, inoltre, la problematicità stessa di consentire al giudice di intervenire nella gestione dei rapporti sociali, autorizzandolo ad emettere giudizi di natura essenzialmente morale, a fronte di comportamenti che non abbiano una propria rilevanza giuridica intrinseca.

Al di là delle condotte meno rilevanti di *mobbing*, come sopra evidenziale, che difficilmente possono trovare tutela giuridica nel nostro ordinamento, si stanno peraltro sviluppando, in dottrina e più recentemente anche in giurisprudenza, filoni interpretativi tendenti a ricondurre alcune condotte del *mobbing* nell'alveo di protezione generale garantito da norme quali l'art. 2043 c.c. (responsabilità aquiliana), il 2087 c.c. (tutela della salute psico-fisica del lavoratore), o ancora l'art. 2103 c.c. (tutela della professionalità del lavoratore). Nei paragrafi che seguono si tratterà diffusamente delle argomentazioni a suffragio di tali soluzioni e delle altre forme di tutela riscontrabili nel nostro ordinamento contro condotte *mobbizzanti*.

2. La responsabilità extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c.

Prima norma che viene in evidenza ai fini dell'individuazione di forme di tutela contro le pratiche vessatorie del *mobbing* è sicuramente l'art. 2043 c.c. che introduce nel nostro ordinamento il principio fondamentale della convivenza civile racchiusa nell'espressione *neminem laedere*. Si tratta del generale principio della responsabilità aquiliana o extracontrattuale in virtù del quale la lesione di un diritto soggettivo assoluto o comunque di una posizione giuridica soggettiva tutelata dall'ordinamento obbliga l'autore della lesione a risarcire le conseguenze negative patrimoniali e non patrimoniali che dalla medesima sono derivate. Tale norma, nella sua generale formulazione, può indubbiamente essere utilizzata anche per la configurabilità del risarcimento del danno causato da comportamenti di

¹² In tal senso si veda in particolare Riccardo ATANASIO, *Il mobbing nella giurisprudenza*, in www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Atabasui_Relazione.htm;

mobbing anche se, come vedremo nei paragrafi successivi, la dottrina¹³ e la giurisprudenza per ora hanno preferito incanalare la protezione giuridica del fenomeno nell'ambito di altre norme giuridiche e in special modo nell'art. 2087 c.c. o nell'art. 2103 c.c., oppure utilizzare il riferimento alla tutela accordata dall'art. 2043 c.c. a supporto ed in coordinazione coi suddetti articoli ed a volte anche con l'art. 32 Cost. (tutela della salute). L'impiego di tale norma potrebbe però rivelarsi particolarmente utile per l'individuazione delle responsabilità degli agenti nel c.d. *mobbing* orizzontale, ossia di quelle fattispecie in cui il *mobber* è un collega di lavoro della vittima di pari grado o addirittura di grado inferiore. In questi casi, infatti, in assenza di un legame contrattuale tra la vittima ed il vessatore, l'applicazione dell'art. 2087 o dell'art. 2103 non può essere invocata per affermare le responsabilità dei colleghi ma solo nei confronti del datore di lavoro.

La norma non presenta particolarità nella sua applicazione al caso in esame. Per giungere all'affermazione di responsabilità per il danno subito dalla vittima quest'ultima è chiamata a provare:

- la condotta antigiuridica dell'agente;
- la colpevolezza del soggetto agente (dolo o colpa);
- il danno patito;
- il nesso causale che lega il danno alla condotta lesiva del *mobber*.

Non è chi non veda come l'applicazione di tale normativa alle ipotesi di *mobbing* si dimostra fin da subito alquanto problematica sotto il profilo probatorio sia per quanto concerne l'individuazione dell'antigiuridicità delle condotte vessatorie del *mobber*, sia per quel che riguarda il nesso di causalità tra tali comportamenti e le patologie psico-fisiche manifestate dalla vittima. Patologie che spesso rivestono carattere transitorio. E' questo forse uno dei motivi che hanno spinto gli interpreti a ricercare strumenti di tutela più efficaci nella responsabilità di tipo contrattuale di cui agli artt. 2087 e 2103 c.c. (quando ve ne siano i presupposti) che si presentano, come si vedrà meglio in seguito, meno difficoltosi sul piano probatorio. Tutt'al più la responsabilità aquiliana viene invocata a supporto di quella contrattuale.

3. La responsabilità contrattuale del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.

Nella tutela contro le condotte persecutorie, discriminatorie o vessatorie del *mobbing*, riveste importanza fondamentale l'art. 2087 c.c., che dispone espressamente che

¹³ Un accenno alle possibile utilizzazione dell'art. 2043 c.c. per la tutela del *mobbing* viene effettuata da Fernando CARACUTA, *Il mobbing e la tutela giudiziaria*, in www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro; Franco SCARPELLI & autori vari, *Aspetti giuridici e strumenti di tutela*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "*Mobbing: un male oscuro*", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/4scarpelli.doc, p. 2.1; Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, D&PL, 2000, 18, inserto, pag. VII.

"l'imprenditore è tenuto a adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Tale norma, sulla base di un orientamento giurisprudenziale ormai costante, obbliga il datore di lavoro non solo ad adottare tutte quelle misure di protezione tassativamente imposte dalla legge, dall'esperienza e dalle conoscenze tecniche, ma lo vincola all'applicazione di quelle misure generiche di prudenza e diligenza necessarie finalizzate a garantire una tutela effettiva dell'integrità psico-fisica del lavoratore¹⁴. Ciò implica per il datore non solo il divieto di compiere qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente, ma anche il dovere di prevenire e scoraggiare simili condotte nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa. L'inadempimento di tale obbligo genera la responsabilità contrattuale del datore di lavoro¹⁵. Applicando tale principio ai casi di *mobbing* ne deriva che, non soltanto il datore di lavoro è tenuto ad astenersi da comportamenti vessatori e persecutori nei confronti dei lavoratori, ma è tenuto anche a vigilare che tali situazioni non si verifichino su iniziativa di altri soggetti (dirigenti o colleghi) nei luoghi di lavoro soggetti al suo controllo¹⁶.

Occorre, peraltro, precisare che la responsabilità del datore di lavoro non ha carattere oggettivo e viene, pertanto, meno quando questi riesca a dimostrare che il soggetto agente ha posto in essere la sua condotta illegittima attraverso comportamenti eccezionali e non prevedibili, o che presentano carattere di occasionalità con il rapporto di lavoro¹⁷.

¹⁴ L'assunto si ricava sulla base di un'interpretazione che mette in relazione il disposto dell'art. 2087 c.c. con alcuni principi costituzionali: l'art. 32 Cost. (diritto alla salute), l'art. 41, comma 2, Cost. (che limita la libertà di iniziativa economica privata vietandone l'esercizio con modalità tali da pregiudicare la sicurezza e la dignità umana) e gli artt. 1175 e 1375 c.c. (principio di correttezza e di buona fede). In tal senso si veda Cassaz. 1.09.1997, n. 818 in Mass. Giur. Lav., 1997, pag. 818 e Cassaz. 17/7/1995 n. 7768, in Mass. Giur. Lav., 1995, pag. 561 e segg.. In dottrina si veda in particolare Luciano SPAGNUOLO VIGORITA, *Il quadro normativo attuale a tutela della dignità del lavoratore ed i profili di illegittimità della condotta di mobbing. I disegni, progetti e proposte di legge relativi al mobbing*, <http://members.xoom.it/icebergpunto/page108.html>. Interessante è anche l'interpretazione offerta da Vittorio MATTO, *Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1999, n. 4, pag. 494, il quale ritiene che le obbligazioni di cui all'art. 2087 c.c. (nonché dall'art. 2103 c.c.) vanno ad inserirsi direttamente tra gli obblighi contrattuali pattuiti tra le parti per effetto dell'art. 1374 c.c. che sancisce appunto che il contratto non obbliga soltanto a quello in esso contenuto ma anche a tutte le conseguenze derivanti dalle leggi, usi e costumi.

¹⁵ In tal senso Cassaz. 5/2/2000, n. 1307, in Foro It., 2000, I, pag. 1554 e segg. La Corte afferma, in particolare, che l'art.2087 c.c. "introduce un dovere che trova fonte immediata e diretta nel rapporto di lavoro e nei limiti costituzionalmente imposti all'imprenditore per il libero esercizio del potere imprenditoriale (art. 41, commi 1 e 2, Cost.) e la cui violazione può atteggiarsi sia mediante fatti commissivi, sia mediante fatti omissivi e può estrinsecarsi sia nell'omissione di misure tassativamente previste dalla legge a tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, sia in omissioni non tassativamente previste dalla legge, ma egualmente esigibili nella esecuzione del rapporto di lavoro secondo regole di correttezza e buona fede".

¹⁶ In tal senso si veda Savino FIGURATI, *Note sul concetto di mobbing nel diritto del lavoro*, *Giurisprudenza piemontese*, 2000, 2, pag. 283; Franco SCARPELLI & autori vari, op. cit., §. 2.1; Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, op. cit, pag. VI; Bruno SECHI, *I danni derivanti dal mobbing*, in www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro; Pierguido SOPRANI, *La sindrome da mobbing*, in <http://promo.24oreprofessioni.ilssole24ore.com/ambientesicurezza.htm>

¹⁷ A tal proposito la Cassazione ha precisato, in sentenza 3 settembre 1997, n. 8422 in Mass.giur.lav. 1997, pag. 744, che "l'ampio contenuto dell'art. 2087 c.c. non può essere dilatato fino a ricomprendere ogni ipotesi di danno ai

L'obbligo datoriale di prevenire condotte di *mobbing* nella propria azienda, come disposto dall'art. 2087 c.c., acquista poi particolare valenza se si considerano i numerosi strumenti a disposizione del datore di lavoro per intervenire a tutela dei lavoratori vessati: si pensi, ad esempio, all'esercizio del potere disciplinare che può giungere fino al licenziamento dei soggetti responsabili, ma più in generale all'esercizio della sua normale attività di direzione, indirizzo e controllo dell'organizzazione lavorativa. In giurisprudenza è stata, ad esempio, affermata la legittimità del licenziamento di lavoratori che abbiano posto in essere gravi condotte (molestia sessuale) nei confronti di altri dipendenti¹⁸. Il potere sanzionatorio del datore di lavoro è particolarmente efficace perché può riguardare sia i comportamenti molesti posti in essere da parte di superiori nei confronti dei sottoposti, sia l'ipotesi in cui le condotte vessatorie, ingiuriose o minacciose si manifestino tra colleghi. Tali comportamenti, infatti, da un lato violano i doveri fondamentali del lavoratore ed i principi di convivenza civile e, dall'altro ledono il prestigio del datore di lavoro per il buon andamento e l'organizzazione dell'azienda¹⁹.

Un'adeguata tutela l'art. 2087 c.c. la fornisce anche contro condotte vessatorie del datore di lavoro che si manifestano attraverso l'attribuzione al lavoratore di mansioni eccessivamente gravose o comunque eccedenti la normale tollerabilità secondo le regole di comune esperienza, oppure carichi di lavoro usurante sproporzionati in relazione alle capacità psico-fisiche del lavoratore. Al riguardo i giudici di Cassazione in una recentissima sentenza²⁰ hanno, infatti, affermato la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. per aver sottoposto il lavoratore per un lungo periodo di tempo ad un'attività lavorativa estenuante, dovuta alla sproporzione tra la quantità di lavoro prevista ed il personale addetto al suo compimento. Il datore di lavoro è cioè tenuto, nell'esercizio del suo potere imprenditoriale, ad organizzare l'attività lavorativa secondo criteri di equilibrio evitando eccessività di impegno da parte di un soggetto od inattività da parte di altri. La norma è applicabile anche

dipendenti, sostenendosi che comunque il rischio non si sarebbe verificato in presenza di ulteriori accorgimenti, perché in tal modo si porrebbe all'abnorme applicazione di un principio di responsabilità oggettiva ancorata al presupposto teorico che qualsiasi rischio possa essere evitato, pur se esorbitante da ogni umana prevedibilità e vanificante l'adozione delle misure più sofisticate..."

¹⁸ Si veda recentemente Cassaz. 18 Aprile 2000, n. 5049, D&PL, 2000, n. 35, 2518, in cui la Corte afferma espressamente: *"le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità anche professionale del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.; deve ritenersi pertanto legittimo il licenziamento irrogato a dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione di detta ipotesi nel codice disciplinare e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi giacché, per un verso, le molestie sessuali possono avere come vittima entrambi i sessi e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo, a norma dell'art. 2087 c.c., di adottare provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, provvedimenti tra i quali può certamente ricomprendersi anche l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali."*

¹⁹ Al riguardo in giurisprudenza è stato ritenuto licenziabile anche il lavoratore responsabile di diverbi ripetuti con i colleghi tali da rendere insopportabile il clima lavorativo in ufficio (Pretura di Fermo 6 ottobre 1990, Dir. Lav. Marche, 1991, pag. 56)

²⁰ Si veda Cassaz. 5 febbraio 2000, n. 1307, cit.

nel caso in cui il lavoratore stesso sia disposto a farsi carico della sproporzionata mole di lavoro attribuitagli.

Secondo parte della dottrina e della giurisprudenza²¹ la responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. fin qui analizzata, può concorrere con quella extracontrattuale originata dalla violazione di diritti soggettivi primari, come il diritto alla salute tutelato dall'art. 32 Cost. e quello alla sicurezza e dignità del lavoratore garantito dall'art. 41, comma 2 Cost., in quanto sul datore di lavoro grava, oltre alla specifica responsabilità stabilita dall'art. 2049 c.c. (la responsabilità per fatto illecito dei suoi dipendenti commesso nell'esercizio delle incombenze lavorative), anche il generale obbligo previsto dall'art. 2043 c.c., norma in base alla quale, come si è ricordato nel paragrafo precedente, *"qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno"*.

In ultimo occorre ricordare che la materia della tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è oggi regolata da una normativa specifica, di derivazione comunitaria, il D.lgs. n. 626/1994, che pone specifici obblighi ai lavoratori, ai preposti e al datore di lavoro a salvaguardia dell'ambiente di lavoro e istituisce specifici organismi di controllo della salute e integrità anche psichica dei lavoratori, quali il medico competente e il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori. In proposito viene in evidenza la disposizione dell'art. 5, comma 1, che stabilisce che *"ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro"* (obbligo che è ragionevole ipotizzare possa essere disatteso dal lavoratore che si trovi in stato di tensione emotiva e di disagio psicologico) e quella dell'art. 5, comma 2, lettera h), secondo la quale i lavoratori sono chiamati a contribuire *"insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro"*, sanzionata penalmente in caso di omissione.

3.1 - Profili probatori

A questo punto è opportuno precisare che l'affermazione della responsabilità civile del datore di lavoro ex art. 2043 (responsabilità aquiliana o extracontrattuale) o ex art. 2087 (responsabilità contrattuale) c.c. non è priva di conseguenze soprattutto sotto il profilo probatorio. Chi, infatti, agisce giudizialmente ai fini del risarcimento del danno secondo le regole della responsabilità aquiliana è tenuto a fornire la prova della condotta antigiuridica dell'agente, del danno patito, del nesso causale tra danno e condotta, della consapevolezza,

sotto i profili del dolo o della colpa, del soggetto agente. Al contrario chi invoca il risarcimento sulla base dell'art. 2087 c.c., è agevolato sul piano probatorio in quanto dovrà dimostrare soltanto l'inadempimento del datore di lavoro mentre toccherà a quest'ultimo, ex art. 1218 c.c., provare che lo stesso è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile. Il lavoratore dovrà, pertanto, limitarsi a provare il danno subito ed il rapporto di causalità tra la mancata adozione di determinate misure di sicurezza e prevenzione ed il danno predetto²² mentre grava sul datore di lavoro, ai fini dell'esclusione della propria responsabilità, la prova di aver adottato tutte le cautele necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. L'attività probatoria demandata al lavoratore si presenta, peraltro, tutt'altro che agevole in quanto la dimostrazione del nesso di causalità tra le patologie nervose o psichiche da questi patite e le condotte antiggiuridiche del datore di lavoro o suoi collaboratori può essere fornita il più delle volte soltanto attraverso la testimonianza di colleghi di lavoro che, in quanto tali, risultano facilmente esposti al potere intimidatorio del datore di lavoro stesso o comunque alla paura di ritorsioni di colleghi e superiori di lavoro coinvolti nelle condotte vessatorie. Di questa situazione è del resto pienamente consapevole la stessa Corte di Cassazione, la quale in una recente sentenza²³ con riferimento ad un caso di *mobbing* perpetrato attraverso molestie sessuali, ha affermato che non si poteva escludere in questi casi che "*il reperimento delle varie fonti di prova risulta particolarmente difficoltoso a causa di eventuali sacche di omertà sempre presenti*". Nonostante tale premessa, la Corte nell'ipotesi in questione ha comunque ribadito il principio in base al quale la prova degli elementi essenziali della fattispecie, ad esclusione della dimostrazione degli elementi soggettivi del dolo o della colpa, deve essere fornita dal lavoratore.

4. La tutela della professionalità del lavoratore

Le pratiche di *mobbing* spesso sono destinate a colpire la professionalità del lavoratore: si pensi, ad esempio, a tutti i casi in cui non venga riconosciuto al lavoratore il normale e completo svolgimento delle proprie mansioni, al demansionamento, allo svuotamento di mansioni fino ad arrivare alla totale inattività o, al contrario, al sovraccarico di attribuzioni. Ebbene tutti questi comportamenti lesivi della professionalità del lavoratore trovano adeguata protezione nelle previsioni dell'art. 2103 c.c. che garantisce appunto il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto (individuabili nel contratto di lavoro) o tutt'al più ad essere destinato a mansioni equivalenti o superiori a

²¹ Si veda Franco SCARPELLI & autori vari, cit., p. 2.1; Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, cit, pag. VII; Luciano SPAGNUOLO VIGORITA, op. cit; per la giurisprudenza si veda Cassaz. 21 dicembre 1998 n. 12763, in Mass., 1998

²² In tal senso si veda Fernando CARACUTA, *Il "Mobbing" e la tutela giudiziaria*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro

²³ Cassaz. 143 dell'8 gennaio 2000, in Foro It., 2000, I, pag. 1573 e segg

condizione peraltro che, nel primo caso, gli venga assicurato il mantenimento del trattamento economico pattuito e, nel secondo caso, gli venga riconosciuto il differenziale economico per l'attività (superiore) svolta.

Il lavoratore assegnato a mansioni inferiori o lasciato del tutto inattivo può, infatti, secondo l'orientamento giurisprudenziale²⁴ ormai prevalente, chiedere al giudice del lavoro, non solo di accertare l'illecito e di dichiarare la nullità dell'atto datoriale invalido, in quanto contrario alla disciplina legale delle sanzioni che ha carattere imperativo, ma anche di essere "reintegrato" nelle mansioni precedentemente svolte o in mansioni equivalenti. La nullità determina, infatti, secondo le regole del diritto civile comune, l'assoluta inidoneità dell'atto a produrre i suoi effetti, con conseguenze non solo risarcitorie, ma anche ripristinatorie, per quanto possibile, della situazione anteriore. Tale impostazione trova conferma anche nella giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, la quale ha stabilito in una recente sentenza²⁵ che nell'ipotesi di demansionamento il lavoratore può ottenere tutela con la condanna del datore al corretto adempimento dell'obbligo contrattuale mediante l'assegnazione alle precedenti mansioni "*senza che osti a tale pronuncia in sede di giudizio di cognizione la natura incoercibile della prestazioni*": la condanna al ripristino della situazione antecedente non preclude, infatti, il legittimo esercizio dello *ius variandi*, essendo consentito al datore di lavoro di adempiere mediante assegnazione del dipendente a mansioni diverse di contenuto professionale equivalente.

In questo filone giurisprudenziale si inseriscono, inoltre, tutte quelle pronunce che, di volta in volta, senza preoccuparsi di verificare se la condotta datoriale sia riconducibile o meno a fenomeni di *mobbing* e senza indagare sulle motivazioni alla base delle condotte datoriali, affermano la legittimità del provvedimento di reintegrazione del lavoratore nelle mansioni di spettanza nei casi di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori²⁶, ritengono illegittima l'assegnazione a mansioni che possano comportare un impoverimento del patrimonio professionale maturato dal lavoratore o determinino comunque un danno alla sua immagine professionale con riflessi negativi sulle sue *chance* lavorative future²⁷, considerano la sotto-utilizzazione del lavoratore costitutiva di un danno personale irreparabile alla dignità ed immagine del lavoratore²⁸, o affermano l'esistenza di un vero e proprio diritto del lavoratore

²⁴ Si vedano, ad esempio, le sentenze del Pretore di Roma del 3/10/1991, in D&L, 1992, pag. 390 e segg e della Pretura di Monza 14/11/1994, D&L, 1995, pag. 375. Per una ricostruzione completa della giurisprudenza in materia, si veda in particolare Carlo SMURAGLIA, *Diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro*, in Rivista giuridica del lavoro, 2000, pag. 463 e Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, D&PL, 2000, n. 18, inserto, pag. XI nota n. 44; BONA Marco e OLIVA Umberto, *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL*, Danno e responsabilità, 2000, 4, 410.

²⁵ Si veda Cassaz. 12/10/1999 n. 11479, in LG, 2000, pag. 273

²⁶ Si veda Cassaz. Civile, Sez. lavoro, 29 settembre 1998, n. 9734 in Riv.giur. del lavoro, 2000, pag. 459.

²⁷ Si veda Pretura di Milano 9 aprile 1998, in Riv.crit. del lavoro, 1998, pag. 704.

²⁸ In tal senso Pretura di Cagliari 4 giugno 1996 in Riv.giur. del lavoro, 2000, pag. 459.

a lavorare secondo le previsioni del contratto²⁹.

Recentemente, inoltre, la Suprema Corte³⁰, si è spinta ad affermare che “*il demansionamento professionale di un lavoratore non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2103 c.c., ma ridonda in una lesione del diritto fondamentale da riconoscere al lavoratore anche in quanto cittadino, alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro*”.

Il lavoratore, sottoposto ad illegittimo mutamento delle mansioni potrebbe, secondo un'interpretazione³¹, anche rifiutarsi di eseguire la prestazione non dovuta, in quanto qualitativamente difforme da quella cui è tenuto secondo contratto, ciò a prescindere dal previo accertamento giudiziale della legittimità della pretesa del datore e della correttezza della reazione del lavoratore³². Si ritiene, peraltro, che una simile scelta sia opportuna soltanto qualora risulti palesemente illegittimo l'esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro, considerato che la risposta datoriale potrebbe essere assai dura e portare anche al licenziamento del lavoratore per illegittimo rifiuto della prestazione costringendo, pertanto, il lavoratore stesso a difficoltose manovre probatorie per dimostrare l'illegittimità del precedente mutamento di mansioni.

Per quanto attiene alla configurabilità del danno alla professionalità del lavoratore, nella giurisprudenza si riscontrano due correnti interpretative contrapposte³³:

- quella³⁴ più tradizionalista che tende a considerarlo come un danno patrimoniale in senso stretto di per sé risarcibile sotto le tipiche forme del danno emergente, per le perdite patrimoniali patite dal lavoratore in conseguenza del demansionamento (ad esempio nel caso di diminuzioni stipendiali o perdita di *benefits*), e del lucro cessante, per le perdite economiche future conseguenti alla lesione del bagaglio professionale (ad esempio: pregiudizio all'avanzamento di carriera o alla possibilità di candidarsi ad offerte di lavoro di altre aziende);
- quella³⁵ più progressista che tende ad identificare il danno alla professionalità con quello alla vita di relazione e che pone l'attenzione sulle conseguenze negative in ambito

²⁹ Si veda Cassaz. Civ. 3 giugno 1995, n. 6265 in Riv.It.dir.lavoro, 1996, II, pag. 363. Il diritto al lavoro viene ribadito anche in una recentissima sentenza della sez. lavoro della Cassazione, 29 gennaio 2001, n. 1205, in cui la corte ammette che le patologie depressive indotte dal c.d. “stress da lavoro” possano al pari essere determinate dal “non lavoro”, ovvero dalla condizione di forzata inoperatività per lungo tempo in cui si venga a trovare il lavoratore.

³⁰ Cassaz. 18 ottobre 1999, n.11727, in LG, 2000, pag. 244 e segg.

³¹ Si veda Franco SCARPELLI & autori vari, op. cit., p. 2.2.

³² In tal senso Cassaz. Civile, 16 dicembre 1991, n. 13187, in Riv. It. Dir. Lav., 1992, II, pag. 947 e segg.

³³ Per una ricostruzione della giurisprudenza in tema di demansionamento si veda Mirta MARANDO, *Vecchi e nuovi problemi in tema di demansionamento e danno alla professionalità: il percorso giurisprudenziale*, in Resp. Civ. e prev., 2000. N. 1 pag. 58

³⁴ Si veda ad esempio Pretura di Milano 17 giugno 1993, in Riv.crit.dir.lav., 1994, pag. 140; Pretura di Milano 11 gennaio 1996, in Riv. Crit. Dir.lav., 1996, pag. 741; Cassaz. Civ. 15 aprile 1987, n. 3758 in Not. Giur. Lav. 1987, pag 370.

³⁵ Si veda Pretura di Milano 27 novembre 1989, in Lav. 80, 1990, pag. 100 e, in dottrina, A Pizzoferrato, *Tutela della professionalità e organizzazione produttiva*, in Riv. It. Dir. Lav., 1994, II, pag. 153.

sociale e morale prodotte dal demansionamento. In tal senso il danno che si produce viene considerato danno patrimoniale indiretto in quanto il suo risarcimento è destinato a ripristinare utilità e piaceri non immediatamente riconducibili ad una nozione di patrimonio della persona.

5. Molestie sessuali e *mobbing*.

Una delle modalità tipiche attraverso cui si possono realizzare comportamenti persecutori inquadrabili nella categoria generale del *mobbing*, sono certamente le molestie sessuali commesse dal datore di lavoro, dal superiore gerarchico o da colleghi approfittando della situazione di soggezione, non solo economica, in cui si viene a trovare la vittima. La letteratura giuridica al riguardo è copiosa e soltanto recentemente la giurisprudenza ha cominciato a ricondurre tali tipologie comportamentali illegittime al *mobbing*.

E' opportuno ricordare che per molestie sessuali si devono intendere, oltre che i veri propri tentativi di molestia e gli atti di libidine violenta, anche i corteggiamenti indesiderati e le cd. "proposte indecenti". Interessante a questo proposito è ricordare la definizione di molestia sessuale contenuta nel codice di condotta, allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea 27/11/1991, n. 131, che considera tali "*ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offende la dignità degli uomini o delle donne nel mondo del lavoro*".

La Suprema Corte³⁶, confermando la sua precedente giurisprudenza, riconosce che le molestie sessuali poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al loro potere gerarchico, costituiscono uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e l'integrità psicofisica dei prestatori d'opera subordinati. In tali ipotesi, secondo la Corte, la responsabilità del datore di lavoro va ricollegata al disposto dell'art. 2087 c.c. che sanziona, come diffusamente illustrato in precedenza, l'inadempimento dell'obbligo di tutela della condizione psico-fisica del lavoratore. Ancora una volta dunque la Corte afferma la responsabilità del datore di lavoro sulla base dell'onnipresente art. 2087 c.c. che conferma pertanto la propria elasticità e capacità di regolare situazioni diverse.

Secondo un'interpretazione³⁷ è possibile in questi casi ipotizzare a carico dell'agente anche una responsabilità di tipo extracontrattuale, oltre a quella contrattuale ex art. 2087 c.c., in quanto le molestie sessuali violano contemporaneamente diritti derivanti dal contratto e diritti soggettivi primari, spettanti alla persona offesa, indipendentemente dalla stipulazione di un determinato contratto.

Nei casi più gravi le molestie sessuali potrebbero, inoltre, condurre all'affermazione di una

³⁶ Si veda in particolare Cassaz. 8 gennaio 2000, n. 143, in Foro It., 2000, I, pag. 1573 e segg.

³⁷ Si veda Franco SCARPELLI & autori vari, op. cit, p. 2.3 e Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, op. cit, pag. XI.

responsabilità penale per violazione della legge 15 febbraio 1996, n. 66 contenente norme contro la violenza sessuale. La sanzione penale in tali ipotesi potrebbe riguardare soltanto il soggetto agente per il noto principio costituzionale in base al quale "*la responsabilità penale è personale*" (art. 27 Cost). Il datore di lavoro che non partecipi attivamente alla molestia potrebbe comunque soggiacere alla responsabilità civile ex art. 2087 c.c. per violazione degli obblighi contrattuali di controllo.

6. La responsabilità penale per mobbing.

Le condotte di mobbing possono integrare, nei casi più gravi, anche responsabilità di tipo penale. Al riguardo possono venire in evidenza particolare alcuni articoli:

- l'art. 590 c.p., lesioni personali colpose, che sanziona, con previsione generale, chi cagiona per colpa una lesione personale ad altri soggetti;
- l'art. 610 c.p., violenza privata, che sanziona chi, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa;
- l'art. 594 c.p., ingiurie, che punisce l'offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche quando l'ingiuria è commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta;
- l'art. 595 c.p., diffamazione, che punisce il comportamento di chi lede la reputazione di un soggetto;
- gli artt.609 bis c.p e segg., violenza sessuale, che puniscono varie tipologie di comportamenti che violano la libertà sessuale della vittima;
- oltre a tutte le sanzioni nelle quali può incappare il datore di lavoro per violazione delle disposizioni di tutela della sicurezza e salute del lavoratore di cui al D.Lgs. 626/1994.

La ricerca circa la sussistenza dei presupposti per affermare la responsabilità penale delle condotte di *mobbing* presenta alcune particolarità.

In via generale sarà necessario, anche in questi casi, verificare innanzi tutto la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi del reato sia sotto il profilo oggettivo (condotta, evento, nesso di causalità), sia sotto il profilo soggettivo (dolo e, nel caso di reati colposi, colpa). A questo proposito occorre ricordare la differenza essenziale tra il dolo, quale forma tipica della volontà colpevole, che presuppone nell'agente la coscienza e la volontà sia della condotta, sia dell'evento, e la colpa in cui la coscienza e volontà del reo sono limitate alla condotta, non all'evento. Il soggetto che agisce, cioè, quand'anche possa in alcuni casi prevedere l'evento, non lo vuole assolutamente e se lo prevede confida comunque che esso non si verificherà in virtù delle proprie capacità personali. L'evento danno dunque si verifica o per negligenza, imprudenza, imperizia (cosiddetta colpa generica), ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (cosiddetta colpa specifica).

Trasponendo questi principi di diritto penale al *mobbing* aziendale, si tratta di valutare se la

compromissione dell'integrità psicofisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta colposa del datore di lavoro, ovvero ad una condotta dolosa, intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro. In base alle indicazioni giurisprudenziali³⁸, la prova della natura dolosa o colposa del reato deve trarsi complessivamente dalla condotta dell'imputato e da tutte le altre circostanze di fatto che concorrono a costituire l'azione criminosa. Secondo un'autorevole interpretazione³⁹, l'applicazione di questi criteri alle ipotesi di *mobbing* aziendale, conduce a concludere che la colpa possa riguardare solo quelle situazioni di aggressione alla sfera morale e psichica del lavoratore cui si possa riconoscere una matrice inconsapevole, nel senso che esse si devono sostanziare in condotte in relazione alle quali il datore di lavoro sia in grado di offrire una giustificazione con riguardo ai profili gestionali ed organizzativi del lavoro in azienda. Viceversa qualora tali giustificazioni non sono riscontrabili, il criterio di imputazione soggettiva della responsabilità per le lesioni dell'integrità psicofisica del lavoratore dovrà essere quello del dolo nella forma tipica diretta o intenzionale (nella quale l'agente - datore di lavoro o altri- deve essersi rappresentato l'evento del reato come scopo e conseguenza della sua condotta); o quella residuale c.d. indiretta od eventuale, la quale si configurerà ogniqualvolta l'agente, ponendo in essere la condotta di *mobbing*, seppur diretta ad altri scopi che non quello di ledere l'integrità psicofisica del lavoratore, si rappresenti la concreta possibilità del verificarsi di tale conseguenza, ulteriore rispetto alla propria azione e, nonostante ciò, agisca accettando il rischio di cagionarla (dolo eventuale). Tale ragionamento potrà evidentemente applicarsi soltanto nell'ipotesi di *mobbing* verticale, vale a dire proveniente direttamente dal datore di lavoro o comunque dai vertici aziendali, e mai nei casi di *mobbing* orizzontale in cui la condotta vessatoria, come più volte ricordato, realizzato da colleghi di lavoro. Del pari non sarà applicabile alle condotte dei c.c. "side mobber" (spettatori silenziosi delle condotte vessatorie) i cui comportamenti sono considerati penalmente indifferenti⁴⁰.

A conclusione di questo lungo ragionamento occorre, peraltro, aggiungere che spesso gli ostacoli al riconoscimento della responsabilità penale del *mobber* sorgono già in sede di individuazione del nesso causale tra evento dannoso (patologia psico-fisica del lavoratore) e condotta *mobbizzante*. Nel *mobbing*, infatti, il danno subito dalla vittima si manifesta per lo più sotto forma di malattie a carattere transitorio e a connotazione psichica o psicologica (depressioni) le cui cause sono di difficile individuazione essendo spesso riconducibili ad una pluralità di disagi della vittima non ricollegabili esclusivamente all'ambiente di lavoro ma alla sua intera sfera relazionale e, in certa misura, anche al suo grado di sensibilità e

³⁸ Si veda in particolare Cassaz. Penale, sez. I, 28 gennaio 1991 inedita e viene riportata da Pierluigi SOPRANI, La sindrome da mobbing, <http://promo.24oreprofessioni.ilsole24ore.com/ambientesicurezza.htm>

³⁹ In tal senso si veda Pierluigi SOPRANI, op. cit.

⁴⁰ In tal senso vedi ancora Pierluigi SOPRANI, op. cit.

predisposizione individuale⁴¹.

7. Il risarcimento del danno.

Nel caso in cui venga accertata in capo al datore di lavoro la responsabilità per comportamenti di *mobbing*, vengono in evidenza diverse tipologie di danni risarcibili.

In linea generale è pacifica la risarcibilità del danno patrimoniale, di quel danno, cioè, che incide sulla capacità di lavoro e di guadagno del dipendente. Questo consiste nel danno emergente e nel lucro cessante che siano conseguenza diretta e immediata della condotta lesiva (art. 1223 c.c.). Di tale danno potrà essere richiesto il risarcimento in tutte le ipotesi sopra individuate di responsabilità aquiliana (ex art. 2043 c.c.) e contrattuale (ex art. 2087 c.c. o 2103).

Nei casi in cui al lavoratore venga impedito il normale e completo svolgimento delle mansioni di sua competenza, o in cui questo sia comunque mortificato nelle sue capacità o aspettative professionali, è risarcibile anche il danno alla professionalità, che come si è già avuto modo di precisare precedentemente, può rilevare sia come danno patrimoniale (per il danno emergente connesso alle diminuzioni stipendiali patite, e per il lucro cessante relativamente alle perdite patrimoniale future), sia come danno da immagine professionale e costituire un'autonoma voce di danno o rientrare nella categoria del danno esistenziale.

Qualora sia stata affermata la responsabilità penale del *mobber*, e solo in tale caso, viene riconosciuta la risarcibilità del danno morale, che consiste nei patemi d'animo provati dalla vittima, e del danno alla vita di relazione (ex artt. 2059 c.c. e 185 c.p.);

Più controversa, ma ormai generalmente accolta, è la configurabilità e risarcibilità del c.d. danno biologico⁴², in seguito all'accertata responsabilità contrattuale e/o extracontrattuale. Tale danno, detto anche danno alla salute, è di natura non patrimoniale e consisterebbe nella menomazione dell'integrità psicofisica della persona in quanto tale e, quindi, non riferibile soltanto all'attitudine a produrre ricchezza e a ogni eventuale conseguenza patrimoniale della lesione, ma anche alla totalità dei riflessi pregiudizievole rispetto alle funzioni naturali del soggetto nel suo ambiente di vita (situazioni, attività, rapporti, con rilevanza biologica, sociale ed estetica)⁴³. L'ambito applicativo del danno biologico è stato

⁴¹ Al riguardo Raffaele GUARINIELLO, in Atti del convegno a Roma sul *mobbing* 8 febbraio 2000, pubblicati da *About* rivista del Centro Studi Eurhope, 8 marzo 2000, afferma che occorre fare applicazione dei criteri generali di causalità adeguata individuati dalla Corte di Cassazione e pertanto la connessione causale tra la condotta del datore di lavoro e la malattia del lavoratore si considera verificata allorché con alto grado di probabilità quella malattia non si sarebbe verificata senza quella condotta del datore di lavoro. Non sarebbe cioè richiesta l'assoluta certezza del nesso causale ma soltanto una sufficiente elevata probabilità.

⁴² Per una completa ricostruzione della nozione di danno biologico si veda Guido ALPA, *Il "danno biologico": parabola o evoluzione di un progetto di politica del diritto*, in NGCC, 2000, II, pag. 375; OTTONELLO Carla, *Il danno biologico, in particolare le conseguenze del mobbing sull'integrità psicofisica del lavoratore*, www.diritto.it/articoli/civile/ottonello3.html; GAMBACCIANI Edoardo, *Danno alla persona del lavoratore – danno esistenziale*, in www.labourlawjournal.it

⁴³ Si veda Franco SCARPELLI & autori vari, cit., §. 4.7; Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, cit, pag. VIII.

progressivamente esteso fino a ricomprendere, nelle ipotesi in cui la lesione abbia comportato una patologia clinicamente accertabile, il danno cd. psichico⁴⁴.

Parte della dottrina prospetta, infine, un'ulteriore categoria di danno risarcibile: il danno cd. esistenziale. Attraverso tale ulteriore figura si vorrebbe assicurare un'adeguata tutela risarcitoria, in generale, a tutti i casi di lesione delle prerogative della persona costituzionalmente riconosciute e, in particolare, a tutti quei casi di ingiustificata e dannosa compromissione della personalità morale del lavoratore, che non siano, però, tali da originare traumi o psicopatologie.

Ad esclusione di quello meramente patrimoniale, tali danni sono liquidati dal giudice in via equitativa, ex art. 1226 c.c., spesso commisurandoli alla retribuzione del dipendente e alla durata del demansionamento. Il problema che si pone in questi casi è quello della monetizzazione del pregiudizio subito sulla base di criteri quanto più possibile certi e uniformi. L'accertamento della natura patrimoniale o meno del danno è, del resto, assai problematica quando si deve fare i conti con beni-interessi quali la dignità, la salute, la professionalità, che sono insuscettibili per loro stessa natura di una valutazione economica oggettiva.

⁴⁴ Si veda per esempio P. Milano 14 dicembre 1995, in Lav. Giur., 1996, pag. 385 e segg..

BIBLIOGRAFIA – CAPITOLO II

- ALPA Guido, *Il "danno biologico": parabola o evoluzione di un progetto di politica del diritto*, in NGCC, 2000, II, pag. 375;
- ATANASIO Riccardo, *Il mobbing nella giurisprudenza*, www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Atabasui_Relazione.htm;
- Atti del convegno a Roma sul mobbing 8 febbraio 2000: interventi di Harald EGE e Raffaele GUARINIELLO, in About rivista del Centro Studi Eurhope, 8 marzo 2000;
- ARPANO Alberto, *Brevi note sui criteri di valutazione del danno biologico*, Atti della giornata di studio svoltasi a Roma il 17 giugno 1994 presso il CNEL in *Il Diritto del lavoro*, I, 1994, p. 439;
- ASCENZI Antonio e BERGAGLIO Gian Luigi, *Il mobbing – Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli Editore, 2000;
- BENTIVEGNA Rosario, *Il concetto medico-legale del danno biologico, la sua valutazione ed i suoi rapporti con l'assicurazione obbligatoria*, in atti Seminario nazionale di Roma della CGIL svoltosi a Roma il 17 maggio 1996, inserto redazionale della rivista "Rassegna sindacale";
- BONA, MONATERI, OLIVA, *Mobbing – Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffrè, 2000;
- BONA Marco e OLIVA Umberto, *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL*, Danno e responsabilità, 2000, 4, 403;
- CARACUTA Fernando, *Il "Mobbing" e la tutela giudiziaria*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro;
- CACCAMO Antonio e Marina MOBIGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, D&PL, 2000, 18, inserto;
- CACCAMO Antonio, *La definizione della fattispecie giuridica: gli atti e comportamenti giuridicamente rilevanti e qualificabili come condotta di mobbing*, in www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Caccamo_Relazione.html;
- CASILLI Antonio, *Un approccio sistemico al mobbing e logiche di risposta*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "Mobbing: un male oscuro", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/casilli.doc;
- DENARI Paolo, *La responsabilità diretta e personale nel danno da "mobbing"*, in <http://communities.msn.it/mobbing&naventryid=118>;
- FIGURATI Savino, *Note sul concetto di mobbing nel diritto del lavoro*, *Giurisprudenza piemontese*, 2000, 2, 278-288;
- FILIPPONE Gabriella, *Mobbing: abusi nel posto di lavoro. Un allarmante fenomeno sociale in progressione*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro;
- GAMBACCIANI Edoardo, *Danno alla persona del lavoratore – danno esistenziale*, in www.labourlawjournal.it;
- GRECO Lino, *Il mobbing tra danno biologico e malattia professionale*, in Guida al Lavoro,

2000, n. 24, pag. 29;

- MARANDO Mirta, *Vecchi e nuovi problemi in tema di demansionamento e danno alla professionalità: il percorso giurisprudenziale*, in *Responsabilità civile e Previdenza*, 2000, n. 1, pag. 58;
- MATTO Vittorio, *Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1999, n. 4, pag. 491;
- MANNACIO Giorgio, *Danno da dequalificazione professionale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, 3, pag. 244;
- MEUCCI Mario, *Considerazioni sul "mobbing" ed analisi del disegno di legge n. 4265 del 13 ottobre 1999*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, 1999, n. 11, pag. 1953-1961;
- MISCIONE Michele, *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing*, in www.labourlawjournal.it;
- NUNIN Roberta, *Di cosa parliamo quando parliamo di mobbing*, in www.labourlawjournal.it/asp/framedottrina.asp;
- NUNIN Roberta, *"Mobbing": onere della prova e risarcimento del danno*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 9, pag. 830;
- OTTONELLO Carla, *Il danno biologico, in particolare le conseguenze del mobbing sull'integrità psicofisica del lavoratore*, www.diritto.it/articoli/civile/ottonello3.html;
- PIZZOFERRATO Alberto., *Tutela della professionalità e organizzazione produttiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 153.
- SANTORO Roberto, *Responsabilità civile per mobbing sul lavoro*, *Questione giustizia*, n. 3, 2000;
- SANTORO Roberto, *Mobbing: la prima sentenza che esamina tale fenomeno*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 4, pag. 361;
- SCARPELLI Franco & autori vari, *Aspetti giuridici e strumenti di tutela*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su *"Mobbing: un male oscuro"*, in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/4scarpelli.doc;
- SECHI BRUNO, *I danni derivanti dal mobbing*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro;
- SMURAGLIA Carlo, *Diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro. Situazioni soggettive emergenti e nuove tecniche di tutela*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2000, pag. 459;
- SOPRANI Pierguido, *La sindrome da mobbing*, <http://promo.24oreprofessioni.ilsole24ore.com/ambientesicurezza.htm>;
- SPAGNUOLO VIGORITA Luciano, *Il quadro normativo attuale a tutela della dignità del lavoratore e dei profili di illegittimità della condotta di mobbing. I disegni, progetti e proposte di legge relativi al mobbing*, <http://members.xoom.it/icebergpunto/page108.html>;
- TULLINI Patrizia, *Mobbing e rapporto di lavoro: una fattispecie emergente di danno alla persona*, *RIDL*, 2000, 3, 25.

CAPITOLO III – Conclusioni derivanti dal confronto tra l'evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali e le dinamiche di innovazione legislativa

1. Analisi della recente giurisprudenza in tema di *mobbing*.

Nel precedente capitolo, si è trattato diffusamente delle attuali forme di tutela giuridica fornite dal nostro ordinamento al lavoratore sottoposto a comportamenti vessatori e persecutori messi in atto dal datore di lavoro o da colleghi nei luoghi di lavoro. In tale occasione si è in particolare evidenziato come, in assenza di una normativa specifica in materia, le varie condotte che la psicologia e la sociologia del lavoro riconducono alla generale categoria del *mobbing*, sono state considerate spesso dalla giurisprudenza meritorie di tutela giuridica attraverso l'impiego di norme giuridiche vigenti come gli artt. 2043, 2087 e 2103 c.c. sul piano civilistico o gli artt. 59, 594, 595, 610 c.p. sul piano penalistico, ma senza procedere alla elaborazione di un'autonoma figura giuridica di *mobbing*. E' in sostanza mancato, almeno fino a tempi recenti, un approccio unitario al fenomeno *mobbing* mentre si è preferito intervenire sanzionando questo o quel comportamento vessatorio senza pensare ad elaborare strumenti generali di tutela. In dottrina⁴⁵ non si è mancato di osservare come tale impostazione del problema abbia spesso impedito ai giuridici di prendere coscienza della gravità delle persecuzioni subite dai *mobbizzati* e ciò con conseguenze negative soprattutto con riguardo alla definizione del *quantum* dei danni risarcibili e dell'*an debeat*.

Questa situazione si è sostanzialmente mantenuta fino alle recenti sentenze del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999 e del 30 dicembre 1999⁴⁶ che, per la prima volta, per quanto consta, hanno recepito in ambito giuridico la categoria psico-sociale del *mobbing* segnando, pertanto, un significativo punto di svolta rispetto all'approccio tradizionalmente seguito fino ad allora dalle corti italiane. Per la prima volta un giudice italiano ha, dunque, fornito tutela giuridica alle condotte vessatorie patite dai lavoratori configurandole espressamente come *mobbing*.

⁴⁵ Si veda in particolare Marco BONA e Umberto OLIVA, *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL*, Danno e responsabilità, 2000, 4, pag. 411;

⁴⁶ Per un commento alle sentenze si veda Roberta NUNIN, *"Mobbing": onere della prova e risarcimento del danno*, Il lavoro nella giurisprudenza, 2000, n. 9, pag. 830; Marco BONA e Umberto OLIVA, op. cit., pag. 409; Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, D&PL, 2000, 18, inserto; Bruno SECHI, *I danni derivanti dal mobbing*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro; Riccardo ATANASIO, *Il mobbing nella giurisprudenza*, www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Atabasui_Relazione.htm; Roberto SANTORO, *Mobbing: la prima sentenza che esamina tale fenomeno*, Il lavoro nella giurisprudenza, 2000, n. 4, pag. 361;

1.1 - Le sentenze torinesi

La prima sentenza riguarda il caso di una lavoratrice, dipendente con contratto a termine, che per mesi era stata costretta a lavorare ad una macchina collocata in un luogo angusto ed isolato in modo da impedirle qualsiasi contatto con i colleghi di lavoro ed era stata, inoltre, oggetto di continui maltrattamenti e molestie, anche sessuali, da parte del superiore gerarchico. In conseguenza di tali difficili condizioni di lavoro la signora aveva riportato gravi conseguenze sul piano psicologico ed emotivo consistenti nell'insorgenza di una sindrome ansioso depressiva reattiva con frequenti crisi di pianto, vertigini, senso di soffocamento, tendenza all'isolamento. Sindrome protrattasi per parecchi mesi e risoltasi soltanto alcuni mesi dopo la cessazione del rapporto di lavoro dopo un primo miglioramento registrato in concomitanza con l'interruzione dell'attività lavorativa.

La seconda sentenza è relativa, invece, ad un caso particolare di *mobbing* che si potrebbe definire "trasversale" in quanto riguarda una dipendente che è stata fatta oggetto di continue vessazioni da parte del datore di lavoro come ritorsione dello "sgarro" subito dall'azienda per aver il di lei convivente, il quale precedentemente lavorava per la medesima azienda, deciso di passare al servizio di un'impresa concorrente. Nel caso specifico la lavoratrice era stata prima sollecitata a presentare le proprie dimissioni e successivamente, a causa del suo diniego, assegnata ad altre mansioni comportanti una sua dequalificazione professionale (nel nuovo impiego non poteva più far uso delle lingue straniere conosciute ed intrattenere relazioni con i clienti stranieri). Al contempo l'azienda aveva proceduto all'assunzione di una nuova impiegata la quale era stata adibita al lavoro precedentemente svolto dalla ricorrente. Anche in questo caso la lavoratrice *mobbizzata* aveva sviluppato, in concomitanza alle condotte vessatorie subite, una sindrome ansioso-depressiva con crisi di pianto, ansia, insonnia ed inappetenza con durata transitoria.

Le due sentenze sopra citate, pur riguardando tipologie differenti di comportamenti *mobbizzanti*, seguono sostanzialmente il medesimo impianto decisionale⁴⁷: 1) individuazione del concetto giuridico di *mobbing* attraverso il meccanismo del fatto notorio ex art. 115 c.p.c., 2° comma; 2) accertamento delle condotte datoriali vessatorie e loro qualificazione quale espressione del fenomeno *mobbing*; 3) affermazione della responsabilità del datore di lavoro ex artt. 32 Cost, 2087 c.c. e, con riguardo al solo secondo caso, anche ex art. 2103 c.c.; 4) condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, liquidato in via equitativa.

In ambedue le sentenze l'estensore si preoccupa innanzi tutto di fornire una definizione giuridica del concetto di *mobbing* mutuandola sostanzialmente da quella formulata dai soggetti che a vario titolo si sono finora occupati del fenomeno e cioè psicologi, psichiatri, medici del lavoro, sociologi e più in generale dagli studiosi del sistema gerarchico delle

⁴⁷ Entrambe le sentenze sono a firma del giudice Ciocchetti.

aziende. Quindi procede alla sua introduzione nel giudizio attraverso il meccanismo del fatto notorio⁴⁸, ai sensi dell'art. 115, comma 2, del c.p.c..

La definizione di *mobbing* che viene formulata è quella di un fenomeno che si realizza in tutti quei casi in cui "il dipendente viene fatto oggetto di soprusi ripetuti da parte dei superiori e, in particolare vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo, pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocandone una catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio"⁴⁹. E' evidente come l'elaborazione di questa definizione sia stata grandemente influenzata dalle trattazioni dottrinarie in materia nonché dalle esperienze già maturate, anche a livello legislativo, da altri paesi europei come Svezia, Germania e Francia che si trovano, per così dire, all'avanguardia nella tutela normativa di questi fenomeni e di cui si è parlato diffusamente nel precedente Capitolo terzo.

Così definito il concetto di *mobbing*, il giudice procede all'accertamento dei caratteri identificativi del *mobbing* nelle condotte vessatorie tenute dal superiore gerarchico o, nel secondo caso, direttamente dal datore di lavoro, e afferma la sussistenza del nesso di causalità tra tali condotte e le patologie psichiche transitorie sviluppate dalla vittima, sulla base esclusivamente dell'esame testimoniale dei colleghi e/o dei medici che sono intervenuti nella cura della vittima nonché della documentazione medica prodotta in giudizio, rifiutando di autorizzare la consulenza medico-legale. In particolare il giudice attribuisce essenziale importanza al fatto che in ambedue i casi la patologia è insorta in soggetti che non avevano mai sofferto in precedenza di simili problemi, problemi che sono comparsi in concomitanza con l'inizio delle condotte vessatorie e che si sono via via attenuati dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Ne risulta dunque un'attenuazione dell'onere probatorio a carico del lavoratore e contemporaneamente l'aggravamento della posizione datoriale maggiormente responsabilizzata nel suo compito di vigilanza e controllo dell'organizzazione lavorativa.

Accertato in tal modo il nesso di causalità, il giudice afferma la responsabilità del datore di lavoro sulla base del disposto dell'art. 2087 c.c. che impone al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure che sono necessarie per garantire l'integrità fisio-psichica dei propri dipendenti nelle quali vanno ricomprese anche quelle necessarie ad impedire e scoraggiare

⁴⁸ Per costante giurisprudenza di legittimità costituiscono fatto notorio tutte quelle conoscenze della collettività acquisite in modo tale da non richiedere dimostrazione alcuna in giudizio. In tal senso si veda da ultimo Cassaz. 28 marzo 1997, n. 2808.

⁴⁹ Circa la nozione di *mobbing* fornita dal giudice torinese, Riccardo ATANASIO, op. cit., afferma che si tratta di una definizione troppo generalistica e, in quanto tale, di scarsa utilità al fine di creare una nuova figura giuridica di tutela del lavoratore. In particolare, secondo l'autore, il Tribunale ha trascurato di esaminare il comportamento datoriale sotto il profilo della sua ripetitività nel tempo. Tuttavia riconosce che la sentenza presenta elementi positivi là dove afferma la civile responsabilità del datore di lavoro in relazione a semplici manifestazioni di aggressione psichica del lavoratore senza richiedere il riscontro di atti tipici quali il demansionamento, la perdita di *chances* o le molestie sessuali. A questo proposito tuttavia, l'autore solleva anche alcune perplessità sottolineando la pericolosità di una tale deduzione che rischia di esporre il datore di lavoro a responsabilità civili onerose a fronte di un comportamento persecutorio troppo indefinito.

con efficacia i contegni aggressivi e vessatori messi in atto da preposti e responsabili nei confronti dei subordinati. Il giudice aggiunge, inoltre, che tale responsabilità non può essere esclusa da una presunta labilità emotiva della lavoratrice in quanto sia l'art. 2087 c.c., sia l'art. 32 Cost., tutelano indistintamente tutti i cittadini a prescindere dalle loro doti di forza e capacità di resistenza alle prevaricazioni.

In relazione al secondo caso, la responsabilità del datore di lavoro viene affermata anche con riguardo all'art. 2103 c.c. per il demansionamento patito dalla lavoratrice. Al riguardo alcuno⁵⁰ osserva che il richiamo all'art. 2103 c.c. sia effettuato *ad abundantiam* in quanto la responsabilità del datore di lavoro risulta già sufficientemente accertata ex artt. 32 cost. e 2087 c.c. . Di parere diametralmente opposto, invece, chi⁵¹ osserva che al contrario il riferimento all'art. 2087 c.c. e al *mobbing* sia inutile in quanto la condotta datoriale è già adeguatamente sanzionata con l'utilizzo dell'art. 2103 che tutela il lavoratore contro tutti gli attacchi datoriali alla sua professionalità.

A conclusione del proprio ragionamento il giudice condanna, in entrambi i casi, il datore di lavoro al risarcimento del danno patito dal lavoratore in via equitativa nell'importo complessivo di Lit. 10.000.000 basandosi esclusivamente sui risultati dell'istruttoria.

1.2 - Recenti orientamenti emersi nella giurisprudenza di legittimità

Di particolare interesse per l'analisi in corso appaiono inoltre le indicazioni interpretative provenienti dal supremo giudice di cassazione emerse in due recenti sentenze dell'8 marzo 2000, n. 143⁵² e del 2 maggio 2000, n. 5491^{53 54}.

Nella prima sentenza, di cui si è già avuto modo di parlare in precedenza, si tratta del fenomeno *mobbing* in via incidentale con relazione ad un caso di licenziamento per giusta causa di una lavoratrice che aveva accusato il proprio superiore gerarchico di molestie sessuali. A fronte di una condanna ferma e piena delle molestie sessuali perpetrate dal datore di lavoro o dai suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al loro potere gerarchico, la sentenza è, però, importante perché chiarisce un punto essenziale: la necessità di una prova rigorosa a carico di chi lamenta fastidi o molestie (psicologiche o di altra natura) patiti in ambiente lavorativo. Questo principio, secondo la Corte, deve rimanere fermo nonostante le difficoltà a cui può andare incontro il lavoratore nel reperimento delle fonti di prova a causa dei comportamenti omertosi da parte di colleghi di lavoro spesso presenti in questi casi. Ed in effetti, nel caso specifico, la Cassazione,

⁵⁰ In questo senso si veda Marco BONA e Umberto OLIVA, op. cit., pag.412.

⁵¹ Si veda Riccardo ATANASIO, op. cit., il quale afferma che il richiamo al *mobbing* in questo caso è inutile in quanto non ne ricorrono i presupposti perché da un lato manca la ripetitività del comportamento vessatorio del datore di lavoro e dall'altra sarebbe stato sufficiente ricorrere alle regole generali in materia di demansionamento e conseguente risarcimento del danno.

⁵² Pubblicata in GalL del 1 febbraio 2000 n. 4 e su FI, 2000, n. 5, pag. 1554.

⁵³ Pubblicata su Il lavoro nella giurisprudenza, 2000, 9, pag. 285.

rigettando il ricorso presentato dalla lavoratrice, ha affermato la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato dal datore di lavoro alla stessa lavoratrice come sanzione per la sua colpevole partecipazione alla pubblicazione di notizie denigratorie contro l'azienda. Secondo la Corte, infatti, la lavoratrice non era riuscita né a fornire la prova della veridicità delle accuse profferite (presunte molestie sessuali e psicologiche messe in atto ai suoi danni da un superiore gerarchico) né a dimostrare la propria estraneità alla vicenda della pubblicazione di tali fatti sui giornali.

Non manca nella sentenza anche un tentativo di definizione del fenomeno *mobbing* peraltro contenuta nell'espressione troppo generica di "*varie forme di aggressione alla sfera psichica altrui*".

Ad esiti sostanzialmente simili giunge anche la successiva sentenza n. 5491/2000 che affronta il caso di un lavoratore impegnato nell'attività sindacale che lamentava di essere stato oggetto di condotte persecutorie da parte del proprio datore di lavoro attraverso l'inflizione di ripetute sanzioni disciplinari, poi risultate illegittime, ed altri mezzi vessatori finalizzati ad ostacolare in ogni modo il sereno svolgimento della sua attività lavorativa. A causa di tali tormenti continui il lavoratore aveva subito gravi conseguenze sia sul piano psichico personale (insorgenza di disturbi nervosi accompagnati da nausea, vomito e dolori epigastrici) sia sul piano affettivo (separazione dalla moglie e disadattamento con la seconda compagna oltre a un progressivo deterioramento delle altre relazioni parentali e amicali). In primo grado la richiesta di risarcimento del danno biologico presentata dal lavoratore era stata accolta e gli era stata liquidata la somma di Lit. 90.000.000 a titolo risarcitorio. Tale sentenza era stata tuttavia riformata in appello. Interpellata in sede di legittimità dallo stesso datore di lavoro, la Cassazione ha, però, rigettato il ricorso ritenendo che questi non avesse sufficientemente provato l'esistenza del nesso di causalità tra la condotta persecutoria del datore di lavoro ed il danno alla salute lamentato. La Cassazione ha anzi rilevato come il giudice di appello avesse correttamente evidenziato nelle sue valutazioni che le cause dei disturbi psicologici del ricorrente fossero da imputarsi, più che all'ambiente di lavoro, alle sue autonome scelte di vita che creavano di per sé tensioni e conflitti che immancabilmente si ripercuotevano su tutte le sfere relazionali intrattenute dal lavoratore.

Emerge quindi ancora una volta un orientamento assai rigoroso della Corte di Cassazione in tema di prova dei comportamenti molesti.

2. Il *mobbing* nei progetti di legge.

⁵⁴ Per un'analisi delle due sentenze si veda Savino FIGURATI, *Note sul concetto di mobbing nel diritto del lavoro*, *Giurisprudenza piemontese*, 2000, 2, 285; Roberta NUNIN, op. cit. pag. 839; Michele MISCIONE, *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing*, in www.labourlawjournal.it;

L'intenso dibattito, nazionale, europeo ed internazionale, registratosi in questi ultimi anni intorno alle problematiche del *mobbing*, ha stimolato anche il dibattito parlamentare visto e considerato che, su iniziativa di diverse forze politiche, sono stati presentati, nel corso della XIII^a legislatura, ben sette tra progetti, proposte e disegni di legge tesi alla regolamentazione di questo nuovo fenomeno sociale. Il primo di essi risale addirittura al luglio 1996, l'A.C. 1813, ed è stato presentato ad iniziativa dell'onorevole Cicu ed altri (esponenti di Forza Italia); via via sono seguiti il:

- Progetto di legge, A.C. 6410 del 30 settembre 1999 contenente *Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica*, ad iniziativa di On.le Benvenuti ed altri (DS, Ulivo);
- Disegno di legge del 13 ottobre 1999, A.S. 4265, contenente disposizioni sulla *Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa*, ad iniziativa del senatore Tapparo ed altri (DS, Ulivo);
- Disegno di legge del 2 novembre 1999, A.S. 4313, contenente *Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica*, ad iniziativa del senatore De Luca ;
- Progetto di legge del 5 gennaio 2000, A.C. 6667, *Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche*, ad iniziativa on.le Publio Fiori (AN);
- Disegno di legge del 2 marzo 2000, A.S. 4512, *Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica*, ad iniziativa del senatore Tomassini Antonio (FI);
- Progetto di legge del 26 luglio 2000, A.C. 7265, *Disposizioni per la tutela dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro*, ad iniziativa on.le Luca Volonté ed altri (Misto, CDU)⁵⁵.

Tali progetti⁵⁶ presentano molti elementi in comune ed alcune significative differenze che si cercherà di evidenziare nel dettaglio nel prosieguo di questa analisi. Sembra, però, utile fin da subito segnalare una grossa differenza di approccio riscontrata tra i vari progetti presi in esame e cioè che alcuni, come il progetto di legge A.C. 6410, e i disegni di legge A.S. 4265, 4313 e il 4512, prevedono una tutela di tipo tendenzialmente privatistica (annullamento o nullità degli atti vessatori, risarcimento del danno patito dalla vittima, e responsabilità disciplinare del *mobber* o di chi denuncia fatti di *mobbing* non veritieri), mentre gli altri, i progetti di legge A.C. 1813, 6667 e 7265, si orientano verso una tutela di tipo penalistico del soggetto *mobbizzato* prevedendo l'applicazione al *mobber* di sanzioni penali detentive

⁵⁵ Tutta la sopra elencata normativa in preparazione è allegata all'appendice A al termine del presente lavoro.

⁵⁶ Per un esame dei vari progetti legislativi giacenti in Parlamento si veda Fernando CARACUTA, *op. cit.*; Roberta NUNIN, *Alcune considerazioni in tema di Mobbing*, in www.labourjournal.it; Antonio CACCAMO e Marina MOBIGLIA, *op.cit.*, pag. XV; Tommaso GERMANO, *La tutela psicologica del lavoratore: uno studio secondo i recenti disegni di legge*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 10, pag. 905; Chiara LAZZARI, *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo*, in *Rivista Italiana del Lavoro*, 1, 2001, pag. 59; Franco SCARPELLI & autori vari, *op. cit.*, § 5; SPAGNUOLO VIGORITA, *op. cit.*, § 3; Mario MEUCCI, *Considerazioni sul "mobbing" ed analisi del disegno di legge n. 4265 del 13 ottobre 1999*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, 1999, n. 11, pag. 1953-1961

e/o pecuniarie eventualmente corredate da pene accessorie come l'interdizione da pubblici uffici.

Di seguito si procederà ad un'analisi dettagliata dei suddetti progetti e disegni di legge confrontando in particolare tra di loro i disegni e i progetti di legge che appartengono ad uno stesso gruppo di tutela (come sopra individuato: privatistico e penalistico), ed evidenziandone le differenze riscontrate.

Per dovere di informazione si ricorda, peraltro, che tutti i presenti progetti di legge sopra citati sono stati presentati nel corso della XIII^a legislatura che si è ormai conclusa da qualche mese e pertanto, al momento, non hanno più alcun valore propositivo a meno che non vengano ripresentati. Al riguardo si ricorda che entrambe le Camere prevedono procedure accelerate per l'esame dei progetti e disegni di legge che sono già stati esaminati da una o dall'altra camera nella precedente legislatura qualora vengano riproposti entro un certo termine dall'inizio della nuova legislatura.

2.1 - Proposta di legge del 9 luglio 1996, A.C. 1813

E' il primo progetto in ordine cronologico presentato in materia di *mobbing* e risulta composto da un unico articolo con il quale si prevede che *"chiunque cagioni un danno a terzi tramite una condotta tesa ad instaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro è condannato alla reclusione da uno a tre anni e all'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni"*. Nel secondo comma, l'articolo specifica che la condotta delittuosa si realizza ogni qual volta il lavoratore viene fatto oggetto di molestie, minacce, calunnie e ogni altro atteggiamento vessatorio che lo costringono all'emarginazione, alla disegualianza di trattamento economico e di condizioni di lavoro o all'esecuzione di compiti o funzioni dequalificanti.

Il progetto si presta a critica sotto due profili: 1) si limita a sanzionare penalmente il *mobbing* senza prevedere alcuna tutela sul piano privatistico né l'introduzione di alcuna misura di carattere preventivo ed informativo nei luoghi di lavoro, misure che quasi tutti gli studi elaborati in materia, anche a livello europeo, reputano necessarie per combattere alla radice la "cultura del *mobbing*"; 2) è dubbia, inoltre, l'opportunità stessa di ricorrere alla creazione di nuove figure di reato per comportamenti che in realtà, come è stato già più volte sottolineato in precedenza, nulla hanno di nuovo rispetto al passato in quanto si tratta per lo più di condotte già sanzionate dalla normativa vigente che ora vengono, però, fatte confluire in una unica etichetta identificativa (*mobbing*).

2.2.- Disegno di legge A.S. 4265 del 2 novembre 1999

Per comodità di esposizione si preferisce procedere all'esame di questo disegno di legge, anche se cronologicamente posteriore al progetto di legge AC 6410 di cui si tratterà nel prossimo paragrafo.

Il disegno di legge AS 4265 è intitolato "*Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa*" e mira, come risulta dalla stessa relazione di accompagnamento al progetto, prima di tutto a realizzare un'azione preventiva efficace contro il *mobbing* attraverso l'attivazione di canali di informazione e sensibilizzazione di tutti i soggetti interessati: lavoratori, sindacati, vertici aziendali. Non mancano, peraltro, anche strumenti repressivi e riparatori dei danni provocati dal fenomeno.

Passando all'esame dettagliato degli articoli, interessanti appaiono i primi due articoli del progetto. Nel primo si precisa il campo di azione del provvedimento stabilendo che la tutela accordata riguarda tutte le tipologie di lavoro, siano esse pubbliche o private, comprese anche le collaborazioni qualunque ne sia la loro natura, mansione o grado. Segue una precisa definizione del concetto di violenze morali e persecuzioni psicologiche (quindi *mobbing*) che abbraccia sia le forme di *mobbing* verticale (quelle provenienti dai vertici aziendali o comunque da superiori gerarchici) sia quelle di tipo orizzontale (quelle attivate da semplici colleghi di lavoro privi di potere gerarchico nei confronti della vittima o addirittura da subordinati). In particolare, ai fini del d.d.l., costituiscono *mobbing* tutte quelle azioni poste in essere nei luoghi di lavoro da superiori, pari grado, inferiori o datori di lavoro che, con carattere sistematico, durevole ed intenso, mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Il d.d.l. fornisce, inoltre, un'elencazione dettagliata delle tipologie di atti vessatori e discriminatori che normalmente costituiscono violenza e persecuzione psicologica. Significativa appare, inoltre, la previsione, contenuta nell'ultimo comma dell'art. 2, in base alla quale "*ai fini dell'accertamento della responsabilità soggettiva, l'istigazione è considerata equivalente alla commissione del fatto*". Il riferimento è chiaramente diretto alle pratiche vessatorie che trovano ispirazione in vere e proprie "strategie aziendali di *mobbing*" elaborate dall'imprenditore o dai suoi rappresentanti per finalità di riorganizzazione e/o ristrutturazione dell'impresa o semplicemente per allontanare i lavoratori scomodi (il c.d. *bossing* dei paesi anglosassoni).

L'art. 3 si occupa, quindi, di prevedere e regolare l'attività preventiva ed informativa del fenomeno attraverso l'imposizione di precisi obblighi di informazione periodica ai lavoratori in capo a datori di lavoro e sindacati con lo scopo di favorire la conoscenza del fenomeno tra i diretti interessati e comunque tra tutti i soggetti che a vario titolo operano nell'organizzazione del lavoro⁵⁷. E' così previsto il diritto dei lavoratori a disporre di due ore di assemblea, su base annuale e da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro, per trattare il tema delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche sui luoghi di lavoro nonché l'obbligo di affiggere nelle bacheche aziendali le comunicazioni del Ministero del lavoro e della previdenza sociale relative a queste questioni. Per i nuovi assunti l'informazione dovrà

⁵⁷ la norma ricalca analoghe previsioni contenute nei progetti di legge all'esame di altri legislatori europei o a quelle già inserite negli ordinamenti di Svezia e Germania.

essere effettuata già al momento dell'assunzione con la consegna diretta al lavoratore delle comunicazioni del Ministero in materia.

Oltre all'attività informativa, il sindacato è poi chiamato ad esercitare un ruolo importante nel momento in cui vengano denunciati fatti di *mobbing*: esso dovrà, infatti, attivare tempestive procedure di accertamento dei fatti denunciati e formulare proposte circa le misure necessarie per il loro superamento.

Il lavoratore sottoposto a violenze morali o persecuzioni psicologiche, come definite nel disegno di legge in esame, potrà contare fondamentalmente su due alternative di tutela:

- 1) attivare le procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi di lavoro chiedendo l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del *mobber* (è prevista, peraltro, la possibilità di sanzioni anche a carico del *mobbizzato* che denuncia fatti vessatori inesistenti);
- 2) ricorrere giudizialmente davanti al giudice del lavoro ed quivi esperire l'eventuale tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. Il giudice, accertati i fatti, potrà condannare il responsabile del comportamento vessatorio al risarcimento del danno, liquidandolo in forma equitativa. Il d.d.l. non precisa quale tipologia di danno sia risarcibile tra quelle astrattamente ipotizzabili: danno biologico, professionale, morale o esistenziale.

Per quel che riguarda gli atti vessatori posti in essere dal *mobber*, il disegno di legge distingue tra atti derivanti dalle violenze psicologiche (variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti o le dimissioni) che sono impugnabili ex art. 2113 c.c. entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 6), e atti discriminatori e di ritorsione che sono, invece, nulli di diritto (art. 8). A quest'ultima categoria vengono equiparati tutti i provvedimenti (compresi trasferimenti e licenziamenti) che incidano in maniera peggiorativa sulla posizione soggettiva del lavoratore che abbia denunciato molestie e vessazioni psicologiche purché siano stati adottati entro un anno dal momento della denuncia.

L'art. 7, infine, prevede che, su istanza della parte interessata, il giudice possa disporre che del provvedimento di condanna o di assoluzione venga data adeguata informazione mediante lettera da parte del datore di lavoro ai dipendenti interessati.

2.3 - Progetto di legge, A.C. 6410 del 30 settembre 1999

Il disegno di legge A.C. 6410, che si intitola "*Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica*", presenta numerose analogie con il precedente disegno di legge AS 4265. Come il precedente è applicabile sia al settore pubblico sia a quello privato; prevede l'attivazione di forme di prevenzione ed informazione sul fenomeno in capo a sindacati e datori di lavoro (compresa l'attribuzione del diritto a due ore di assemblea annuale sul tema da tenersi fuori dell'orario lavorativo); sanziona

disciplinatamente il *mobber* e/o il falso *mobbizzato*; prevede una tutela giudiziaria più o meno simile e la liquidazione del danno in forma equitativa.

Vi sono, tuttavia, alcune significative differenze che vale la pena di evidenziare:

- 1) l'art. 1, nel delineare il campo di azione del progetto di legge fornisce una definizione del *mobbing* più restrittiva del d.d.l. A.S. 4265 in quanto si riferisce esclusivamente a forme di violenza e persecuzione psicologica messe in atto da datori di lavoro e da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore tralasciando l'ipotesi in cui tali comportamenti provengano da subordinati;
- 2) l'art. 3 attribuisce al Ministero del lavoro e della previdenza sociale il compito di emanare un provvedimento nel quale specificare espressamente le fattispecie di violenze e persecuzioni psicologiche ai danni del lavoratore che sono rilevanti ai fini della legge (l'indicazione contenuta nel comma 3 dell'art. 1 ha dunque solo valore esemplificativo);
- 3) il danno di natura psicofisica provocato dagli atti e comportamenti lesivi rileva esclusivamente qualora comporti la menomazione della capacità lavorativa del lavoratore, ne pregiudichi l'autostima o ne provochi la depressione;
- 4) in sede di accertamento del comportamento vessatorio, i sindacati e/o il datore di lavoro, che sono obbligati ad attivare procedure *ad hoc*, sono autorizzati a ricorrere all'opera di esperti esterni all'azienda;
- 5) è previsto, per gli atti e le decisioni vessatorie che comportano variazioni di qualifica, mansioni o trasferimenti, la sanzione civile dell'annullabilità su istanza del lavoratore e non, come nel precedente, la nullità o il ricorso ex art. 2113 c.c.;
- 6) per quanto concerne la pubblicità del provvedimento, l'art. 6 stabilisce che, su istanza di parte il giudice possa disporre la pubblicazione solo della sentenza di condanna e non anche di quella di assoluzione.

Il presente progetto di legge è già stato oggetto di ampia discussione alla Camera dei Deputati nel corso della precedente XIII^a legislatura nell'ambito della undicesima Commissione su Lavoro pubblico e privato. L'esame è stato condotto congiuntamente ad altri due progetti in materia: l'A.C. 1813, di cui si è già parlato nel precedente paragrafo 2.1, e l'A.C. 6667, di cui si dirà tra breve. Nel corso delle numerose sedute di discussione la Commissione ha proceduto, tra l'altro, all'acquisizione dei pareri di alcuni esperti in materia e delle associazioni di categoria dei lavoratori e dei datori di lavoro. Al riguardo si rivela particolarmente interessante la relazione⁵⁸ presentata dalla Confindustria (una delle principali associazioni datoriali del nostro paese) nell'audizione che l'ha vista protagonista in data 13 settembre 2000, in quanto espressione rappresentativa dell'atteggiamento assunto in proposito da gran parte dei datori di lavoro. L'Associazione si esprime in modo fortemente negativo rispetto alle proposte di legge allora in discussione sostenendo innanzi tutto

⁵⁸ Il testo integrale della relazione è disponibile on line sul sito della Confindustria all'indirizzo www.confindustria.it ed è allegato nell'appendice A al termine del presente lavoro.

l'inopportunità di un intervento legislativo sulla materia che *"potrebbe avere come unico effetto quello di determinare una burocratizzazione ed un irrigidimento dei meccanismi decisionali all'interno dell'impresa, una compressione, se non vanificazione, dell'esercizio del potere direttivo e/o organizzativo del datore di lavoro, lasciando esclusivamente spazio ad interventi di mera strumentalizzazione da parte di coloro che, pur non essendo vittime di un sistema che li pone al disotto dei loro meriti, tentino, attraverso queste discipline, di ottenere risultati e/o riconoscimenti non corrispondenti alla propria professionalità"*.

La Confindustria rivolge le proprie critiche soprattutto alla terminologia utilizzata nella formulazione dei testi dei disegni di legge in questione, terminologia che viene definita "impropria", estranea a quella giuridica, contenente nozioni assenti dal lessico giuridico e prive perciò di "contenuto concreto". Tale indeterminatezza concettuale rischia, secondo la Confindustria, di introdurre una tutela giuridica a "maglie troppo larghe" che possa *"dar modo di contestare" ogni decisione presa dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico nei confronti del lavoratore perché causa di una situazione di "mobbing" così come definita dalle proposte di legge in esame. Decisioni che, invece, a ben veder, possono semplicemente essere ricondotte alla libertà del datore di lavoro di esercitare il proprio potere direttivo e/o organizzativo."*

L'Associazione giudica, inoltre, l'apparato sanzionatorio individuato, soprattutto quello di tipo penalistico dei disegni di legge A.C. 1813 e A.C. 6667, sproporzionato rispetto alla reale portata del danno eventualmente subito dai lavoratori, in contrasto rispetto all'attuale generale tendenza alla depenalizzazione che sta interessando la materia dei rapporti di lavoro, e non in linea con le forme di tutela adottate negli altri stati europei come Norvegia, Francia, e Gran Bretagna.

2.4 - Disegno di legge del 2 novembre 1999, A.S. 4313

In gran parte analogo ai precedenti progetti A.S. 4265 e A.C. 6410, il presente d.d.l. che contiene *"Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica"* se ne differenzia, peraltro, per alcuni aspetti.

L'art. 4, ad esempio, introduce il concetto di "strategia societaria illecita" consistente in tutti quei comportamenti finalizzati ad ottenere le dimissioni o il licenziamento del lavoratore che vengono adottati dai vertici aziendali nell'esecuzione di un vero e proprio piano di riduzione o razionalizzazione del personale. La sanzione prevista in questi casi è l'interdizione per un anno da tutti gli uffici per amministratori o responsabili dell'azienda.

L'art. 5, in tema di prevenzione, si preoccupa di specificare dettagliatamente tutti gli obblighi informativi a carico di datore di lavoro e dei sindacati.

L'art. 6 poi contiene un interessante riferimento alla legge sulla sicurezza nei luoghi di lavoro prevedendo che qualora gli atti e i comportamenti persecutori siano portati a conoscenza del datore di lavoro e/o delle rappresentanze sindacali, da parte di singoli o di

gruppi di lavoro, questi sono obbligati ad attivare tutte le misure per verificare, da un lato la fondatezza dei fatti, e dall'altro assumere i provvedimenti necessari per il loro superamento ai sensi della direttiva quadro 89/391/CEE recepita nel nostro ordinamento dal D.lgs. n. 626/94. Lo stesso articolo prevede, inoltre, che l'accertamento dei fatti vessatori venga fatto normalmente con l'impiego di consulenti e psicologi esterni all'organizzazione lavorativa attraverso colloqui individuali o incontri collettivi e l'impiego di test.

L'art. 7 prevede, infine, la costituzione di uno "sportello unico contro gli abusi" presso la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Roma con lo scopo di offrire consulenza qualificata alle vittime del *mobbing* con l'ausilio di esperti in materia sia sul piano giuridico (avvocati), sia su quello psicologico e medico.

Per quel che concerne la tutela giuridica accordata essa non si differenzia sostanzialmente da quella già analizzata nei precedenti d.d.l. A.S. 4265 e A.C. 6410.

2.5 - Progetto di legge del 5 gennaio 2000, A.C. 6667

Al pari del precedente AC 1813, il presente progetto appartiene al gruppo dei provvedimenti che prevedono una tutela di stampo penalistica del lavoratore *mobbizzato* ma a diversità del primo è più articolato ed è composto di 4 articoli. L'art. 1 dispone che *"chiunque pone in essere atti di violenza psicologica inequivocabilmente e strumentalmente finalizzati a provocare un danno lesivo della dignità fisica o morale di altri costretti a subire tali atti a causa di uno stato di necessità, è condannato alla reclusione da uno a tre anni ed alla interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni o in alternativa alla multa da 5 a 30 milioni di lire"*. Nel successivo art. 4 il progetto di legge indica specificatamente quali sono gli atti di violenza psicologica che realizzano la fattispecie di reato. Si evidenziano, peraltro, due significative differenze rispetto al primo progetto del 1996:

- il presente prevede un reato di condotta che si realizza a prescindere dall'evento dannoso in capo al lavoratore. Prova ne è che il successivo art. 2 stabilisce pene maggiorate nel caso in cui il reato determini danni psico-fisici o materiali ed economici nella vittima;
- la previsione, in alternativa alla sanzione penale della reclusione da 1 a 3 anni e alla interdizione dai pubblici uffici fino a 3 anni, di una sanzione pecuniaria variabile tra i 5 ed i 30 milioni di Lire;
- la prospettiva di un'elevazione di pena da tre a cinque anni e l'interdizione perpetua dagli uffici, nel caso in cui il reato comporti per la persona offesa indigenza economica o danni psico-fisici a carattere permanente.

2.6 - Disegno di legge del 2 marzo 2000, A.S. 4512

Anche questo disegno di legge presenta molti punti di contatto con i precedenti ed in particolare con la proposta di legge A.C. 6410. Anche qui è presente una definizione più

restrittiva del concetto di *mobbing* limitata ai casi di *mobbing* proveniente dai vertici aziendali, superiori gerarchici e pari grado con esclusione dei sottoposti; per gli atti vessatori è prevista la sanzione di annullabilità su richiesta di parte; è stabilito che il giudice può disporre la pubblicazione solo del provvedimento di condanna e non anche di quello di assoluzione.

Sono tuttavia presenti anche elementi di novità tra cui:

- l'assegnazione dei compiti di prevenzione e di accertamento ad "organi interni" composti da un rappresentante dell'impresa o dell'amministrazione pubblica, da un rappresentante eletto dai lavoratori e da un esperto esterno nominato dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio;
- l'attribuzione, accertati i fatti vessatori, dell'obbligo di assumere misure idonee alla loro rimozione esclusivamente al datore di lavoro;
- la possibilità per il datore di lavoro di opporsi alla richiesta di informazioni presentata dai lavoratori in ordine all'assegnazione di incarichi, trasferimenti e variazioni di qualifica o mansione, quando dalla divulgazione delle informazioni possa derivare un danno all'azienda o a terzi e comunque previa adeguata motivazione.

2.7 - Progetto di legge del 26 luglio 2000, A.C. 7265

E' l'ultimo progetto presentato in ordine cronologico e prevede, al pari dei precedenti A.C. 1813 e A.C. 6667, una tutela penale contro i comportamenti di *mobbing*. E' composto da un unico articolo ed è volto a tutelare il lavoratore non solo contro violenze o minacce psicologiche ma anche contro quelle di tipo fisico. Dispone, in alternativa alla sanzione penale della reclusione da 1 a 3 anni e alla interdizione dai pubblici uffici fino a 3 anni, la multa variabile dai 10 milioni a lire 40 milioni di Lire per "*chiunque, sul luogo di lavoro pone in essere atti di violenza identificabili in molestie psico-fisiche, minacce e calunnie o in comportamenti vessatori che conducano altri ad una conclamata emarginazione sociale o lavorativa ovvero ad una ingiustificata discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo che costringano a compiti e a funzioni dequalificanti per la dignità, che provochino menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti*". Si distingue dai precedenti in quanto prevede, in aggiunta alle sanzioni sul piano penalistico, anche la sanzione della nullità per tutti gli atti e le decisioni che comportano variazioni di qualifica, incarico, mansioni o trasferimenti comunque connessi al reato di violenza psicologica.

3. Osservazioni sulla normativa in preparazione.

E' indubbio che il *mobbing*, al di là di alcune facili ironie che sono apparse anche in giornali e riviste di grande diffusione⁵⁹, rappresenta un problema di ampia portata che incide significativamente sull'organizzazione dell'attività lavorativa per le gravi conseguenze psicofisiche che può determinare nella persona del lavoratore e per i rilevanti costi economici in termini di perdita di competitività per le aziende.

Partendo da tali considerazioni si è sviluppato un intenso dibattito dottrinale vertente sulla opportunità o meno di provvedere a regolamentare il fenomeno in una specifica legge.

Chi⁶⁰ persegue la prima soluzione in sostanza osserva che il *mobbing* è caratterizzato da comportamenti subdoli e molto più sofisticati di quelli presi in considerazione dall'attuale normativa penalistica e civilistica che pertanto si rivela sostanzialmente inadeguata a sanzionare comportamenti che di per sé, singolarmente considerati, sono leciti ma che se ripetuti frequentemente e valutati complessivamente si inquadrano in una strategia comportamentale premeditata e dannosa per il lavoratore.

A tutt'altra conclusione giunge, invece, chi⁶¹ osserva che in realtà sotto l'etichetta del *mobbing* confluiscono condotte vessatorie molteplici e variegate contro le quali l'attuale ordinamento appronta già una sufficiente e puntale tutela giuridica senza che sia necessario procedere a creare nuove categorie giuridiche che nulla avrebbero di nuovo se non il *nomen iuris*.

Ora, senza entrare nel merito del dibattito, legge si o legge no, quello che qui si vuole evidenziare è che sicuramente sono presenti nell'attuale sistema lavorativo nazionale carenze soprattutto sotto il profilo informativo e procedurale del fenomeno. Manca cioè un'adeguata sensibilizzazione al problema, sia tra i lavoratori, sia tra il management aziendale, visto che ancora oggi, come emerso dagli studi psicologici e sociologici più volte citati, spesso non si conosce nemmeno il significato del termine. Da questo punto di vista appaiono sicuramente utili tutti quei provvedimenti legislativi o contrattualistici che propongono interventi di prevenzione ed informazione sul fenomeno o mirano a creare procedure di accertamento dei fatti ad hoc sotto il controllo dei rappresentanti sindacali, aziendali di esperti in materia anche esterni all'organizzazione aziendale.

⁵⁹ A titolo esemplificativo si veda MERLO, *Il mal d'ufficio, ultima trovata della filosofia buonista*, in Sette, n. 47 del 26 novembre 1998, supplemento del Corriere della Sera.

⁶⁰ In questo senso si veda ad esempio Roberto SANTORO, op. cit., pag. 578 e Giorgio ROILO, *Il nostro impegno si sviluppa su tre versanti: legislativo, contrattuale e di servizio*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "*Mobbing: un male oscuro*", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/5roilo.doc.

⁶¹ Si veda Roberta NUNIN, in "*Mobbing*": *onere della prova e risarcimento del danno*, Il lavoro nella giurisprudenza, 2000, n. 9, pag. 840 la quale osserva che già oggi le condotte vessatorie non sono affatto "scoperte" in quanto a possibilità di tutela giuridica sia sotto il profilo privatistico (ex artt. 2087 e 2103 c.c.) sia sotto il profilo penalistico che viene in gioco quando le azioni *mobbizzanti* comportano la realizzazione di veri e propri reati (quali percosse, lesioni personali, violenze sessuali, ma anche ingiuria e diffamazione). Inoltre in materia, sempre secondo l'autore, rileva anche il disposto dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/70) che sanziona con la nullità qualsiasi atto o patto diretto a colpire i lavoratori in ragione della loro attività o affiliazione sindacale nonché ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale di lingua o di sesso.

Incerta appare, invece, l'utilità di procedere alla codificazione giuridica del concetto di *mobbing* in quanto se da un lato contribuirebbe sicuramente a chiarire i contorni del fenomeno, dall'altra una definizione troppo angusta o troppo specifica dello stesso rischierebbe di escludere dalla fattispecie le modalità più subdole ed indefinibili a priori con cui il fenomeno si realizza.

Un elemento che dovrebbe essere, invece, risolto ma che tutta la normativa in preparazione tralascia, è quello probatorio, che, come si è avuto più volte modo di evidenziare nel corso dell'analisi giurisprudenziale, costituisce il nodo problematico maggiore per la vittima di *mobbing* che spesso si trova di fronte alla impossibilità di dimostrare le vessazioni e persecuzioni subite perché chi dovrebbe fornire la fonte di prova, per lo più colleghi di lavoro, si rifiuta di farlo per paura di reazioni da parte del *mobber*. In questo senso sarebbe forse utile che il legislatore si preoccupasse di alleggerire il carico probatorio del *mobbizzato* magari attraverso lo strumento dell'inversione dell'onere della prova una volta che la vittima abbia fornito un principio di prova (ad esempio l'esistenza di provvedimenti sanzionatori o determinanti mutamenti di mansioni o funzioni non giustificate o non sufficientemente motivate) o l'impiego di presunzioni di vessatorietà per alcune tipologie di comportamenti⁶². Tali agevolate modalità probatorie a favore del lavoratore dovrebbero comunque essere dosate in modo da evitare che le pratiche vessatorie invertano la rotta e diventino strumento di ricatto dei lavoratori nei confronti dei vertici aziendali.

Un ultimo rilievo riguarda la questione del risarcimento del danno che la maggior parte dei provvedimenti normativi presi in esame prevede ma senza precisare quale tipo di danno sia risarcibile tra il danno patrimoniale, quello biologico, quello morale o quello esistenziale. Si è visto, infatti, come la questione sia quanto mai confusa e, il legislatore, nel caso decida di intervenire in materia, farebbe bene a chiarire il punto onde evitare il fiorire di orientamenti giurisprudenziali contrastanti.

⁶² Così come si è fatto o si sta cercando di fare in altri paesi europei come, ad esempio, in Francia o in Spagna.

BIBLIOGRAFIA CAPITOLO III

- ATANASIO Riccardo, Il mobbing nella giurisprudenza, www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Atabasui_Relazione.htm;
- ASCENZI Antonio e BERGAGLIO Gian Luigi, *Il mobbing – Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli Editore, 2000;
- BONA Marco e OLIVA Umberto, *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL, Danno e responsabilità*, 2000, 4, 403;
- CARACUTA Fernando, *Il "Mobbing" e la tutela giudiziaria*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro
- CACCAMO Antonio e Marina MOBIGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, D&PL, 2000, 18, inserto;
- FIGURATI Savino, *Note sul concetto di mobbing nel diritto del lavoro*, Giurisprudenza piemontese, 2000, 2, 278-288;
- GERMANO Tommaso, *La tutela psicologica del lavoratore: uno studio secondo i recenti disegni di legge*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 10, pag. 905;
- LAZZARI Chiara, *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo*, in *Rivista Italiana del Lavoro*, 1, 2001, pag. 59;
- MERLO, *Il mal d'ufficio, ultima trovata della filosofia buonista*, in *Sette*, n. 47 del 26 novembre 1998, supplemento del *Corriere della Sera*;
- MEUCCI Mario, *Considerazioni sul "mobbing" ed analisi del disegno di legge n. 4265 del 13 ottobre 1999*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, 1999, n. 11, pag. 1953-1961
- MISCIONE Michele, *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing*, in www.labourlawjournal.it
- NUNIN Roberta, *"Mobbing": onere della prova e risarcimento del danno*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 9, pag. 830;
- NUNIN Roberta, *Di cosa parliamo quando parliamo di mobbing*, in www.labourlawjournal.it/asp/framedottrina.asp
- ROILO Giorgio, *Il nostro impegno si sviluppa su tre versanti: legislativo, contrattuale e di servizio, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "Mobbing: un male oscuro"*, in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/5roilo.doc
- SANTORO Roberto, *Responsabilità civile per mobbing sul lavoro*, *Questione giustizia*, n. 3, 2000;
- SCARPELLI Franco & autori vari, *Aspetti giuridici e strumenti di tutela*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su *"Mobbing: un male oscuro"*, in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/4scarpelli.doc
- SECHI BRUNO, *I danni derivanti dal mobbing*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro.

- SPAGNUOLO VIGORITA, *Il quadro normativo attuale a tutela della dignità del lavoratore e d i profili di illegittimità della condotta di mobbing. I disegni, progetti e proposte di legge relativi al mobbing*, www.members.xoom.it/icebergpunto/page108.html
- VAHIS Sophie, *“Le harcèlement moral, effet de dysfonctionnements de type organisationnel? Le cas de la Commission européenne”*, tesi di specializzazione al Collegio d’Europa di Bruges.

BIBLIOGRAFIA FINALE

Dottrina

- ALPA Guido, *Il "danno biologico": parabola o evoluzione di un progetto di politica del diritto*, in NGCC, 2000, II, pag. 375;
- ATANASIO Riccardo, *Il mobbing nella giurisprudenza*, www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Atabasui_Relazione.htm;
- Atti del convegno a Roma sul mobbing 8 febbraio 2000: interventi di Harald EGE e Raffaele GUARINIELLO, in About rivista del Centro Studi Eurhope, 8 marzo 2000;
- ARPANO Alberto, *Brevi note sui criteri di valutazione del danno biologico*, Atti della giornata di studio svoltasi a Roma il 17 giugno 1994 presso il CNEL in *Il Diritto del lavoro*, I, 1994, p. 439;
- ASCENZI Antonio e BERGAGLIO Gian Luigi, *Il mobbing - Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli Editore, 2000;
- BENTIVEGNA Rosario, *Il concetto medico-legale del danno biologico, la sua valutazione ed i suoi rapporti con l'assicurazione obbligatoria*, in atti Seminario nazionale di Roma della CGIL svoltosi a Roma il 17 maggio 1996, inserto redazionale della rivista "Rassegna sindacale";
- BONA, MONATERI, OLIVA, *Mobbing - Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffrè, 2000;
- BONA Marco e OLIVA Umberto, *Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL*, Danno e responsabilità, 2000, 4, 403;
- BOSCATI Alessandro, *Mobbing e tutela del lavoratore*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2001, n. 2, pag. 285;
- CARACUTA Fernando, *Il "Mobbing" e la tutela giudiziaria*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro;
- CACCAMO Antonio e Marina MOBIGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, D&PL, 2000, 18, inserto;
- CACCAMO Antonio, *La definizione della fattispecie giuridica: gli atti e comportamenti giuridicamente rilevanti e qualificabili come condotta di mobbing*, in www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Caccamo_Relazione.html;
- CASILLI Antonio, *Un approccio sistemico al mobbing e logiche di risposta*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "Mobbing: un male oscuro", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/casilli.doc;
- CASILLI Antonio, *Stop mobbing: resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro*, Ed. Derive Approdi, marzo 2000;
- DE ANGELIS Luigi, *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*, in *Il foro italiano*, 2000, n. 5, I, pag. 1557;
- DENARI Paolo, *La responsabilità diretta e personale nel danno da "mobbing"*, in <http://communities.msn.it/mobbing&naventryid=118>;

- EGE Harald, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, 1996, Pitagora Editrice;
- EGE Harald, *Mobbing. Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, 1997, Pitagora Editrice;
- EGE Harald, *Mobbing. Numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, 1999, Pitagora Editrice;
- FIGURATI Savino, *Note sul concetto di mobbing nel diritto del lavoro*, *Giurisprudenza piemontese*, 2000, 2, 278-288;
- FILIPPONE Gabriella, *Mobbing: abusi nel posto di lavoro. Un allarmante fenomeno sociale in progressione*, www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro;
- FOGLIA Laura, nota a sentenza Corte di Cassaz. N. 143 del 2000, in *Diritto del lavoro*, 2001, II, n. 1, pag. 10;
- GERMANO Tommaso, *La tutela psicologica del lavoratore: uno studio secondo i recenti disegni di legge*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 10, pag. 905;
- GILIOLI Alessandro e Renato, *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Mondadori, 2000;
- GILIOLI Renato, *Soggetti a rischio, frequenza ed estensione del fenomeno nel nostro paese: un'analisi quantitativa*; dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su "Mobbing: un male oscuro", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/2gilioli.doc;
- GILIOLI Renato, *Definizione della nozione di mobbing nel campo clinico-epidemiologico*; in www.guidaallavoro.it/lavoro/redazione/mobbing/Gilioli_sintesi.html;
- GRECO Lino, *Il mobbing tra danno biologico e malattia professionale*, in *Guida al Lavoro*, 2000, n. 24, pag. 29;
- HIRIGOYEN Marie-France, *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*, Einaudi, Torino, 2000;
- INTRONA Francesco, *Mobbing: spunti di medicina legale e di psicopatologia forense (anche in margine all'unico processo penale di cui si ha notizia)*, *Riv. It. Med. Leg.*, 2000, n. 3, pag. 645;
- LAZZARI Chiara, *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo*, in *Rivista Italiana del Lavoro*, 1, 2001, pag. 59;
- LEYMANN Heinz, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, 1990; Vol 5, n. 2;
- LEYMANN Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5;
- LEYMANN Heinz *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders* in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5;
- MARANDO Mirta, *Vecchi e nuovi problemi in tema di demansionamento e danno alla professionalità: il percorso giurisprudenziale*, in *Responsabilità civile e Previdenza*, 2000,

- n. 1, pag. 58;
- MATTO Vittorio, *Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1999, n. 4, pag. 491;
 - MATTO Vittorio, *Il mobbing nella prima ricostruzione giurisprudenziale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2000, n. 3, pag. 385;
 - MAGNO Pietro, *Integrità psichica e personalità. Mora del lavoratore*, Atti della giornata di studio svoltasi a Roma il 17 giugno 1994 presso il CNEL in *il Diritto del lavoro*, I, 1994, p. 419;
 - MANNACIO Giorgio, *Danno da dequalificazione professionale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, 3, pag. 244;
 - MERLO, *Il mal d'ufficio, ultima trovata della filosofia buonista*, in *Sette*, n. 47 del 26 novembre 1998, supplemento del *Corriere della Sera*;
 - MEUCCI Mario, *Considerazioni sul "mobbing" ed analisi del disegno di legge n. 4265 del 13 ottobre 1999*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, 1999, n. 11, pag. 1953-1961;
 - MISCIONE Michele, *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing*, in www.labourlawjournal.it;
 - NUNIN Roberta, *Di cosa parliamo quando parliamo di mobbing*, in www.labourlawjournal.it/asp/framedottrina.asp
 - NUNIN Roberta, *"Mobbing": onere della prova e risarcimento del danno*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 9, pag. 830;
 - OLIVA Umberto, *Mobbing: quale risarcimento?*, in *Danno e responsabilità*, 2000, n. 1, pag. 27
 - ORIANI Ardemia, *Un fenomeno nuovo in crescita*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su *"Mobbing: un male oscuro"*, in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/1oriani.doc;
 - OTTONELLO Carla, *Il danno biologico, in particolare le conseguenze del mobbing sull'integrità psicofisica del lavoratore*, www.diritto.it/articoli/civile/ottonello3.html;
 - PERRINO A.M., *In tema di mobbing*, in *Il Foro Italiano*, 2000, n. 5, I, pag. 1554;
 - PIZZOFERRATO Alberto., *Tutela della professionalità e organizzazione produttiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, II, pag. 153.
 - ROILO Giorgio, *Il nostro impegno si sviluppa su tre versanti: legislativo, contrattuale e di servizio*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su *"Mobbing: un male oscuro"*, in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/5roilo.doc;
 - SANTORO Roberto, *Responsabilità civile per mobbing sul lavoro*, *Questione giustizia*, n. 3, 2000;
 - SANTORO Roberto, *Mobbing: la prima sentenza che esamina tale fenomeno*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 4, pag. 361;
 - SCARPELLI Franco & autori vari, *Aspetti giuridici e strumenti di tutela*, dagli atti del seminario della Camera del Lavoro di Milano del 31 maggio 2000 su *"Mobbing: un male*

oscuro", in www.rassegna.it/archivio/2000/speciali/luglio-dicembre/mobbing/seminario/4scarpelli.doc;

- SECHI BRUNO, *I danni derivanti dal mobbing*, in www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro;
- SMURAGLIA Carlo, *Diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro. Situazioni soggettive emergenti e nuove tecniche di tutela*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2000, pag. 459;
- SOPRANI Pierguido, *La sindrome da mobbing*, in <http://promo.24oreprofessioni.ilsole24ore.com/ambientesicurezza.htm>;
- SPAGNUOLO VIGORITA, *Il quadro normativo attuale a tutela della dignità del lavoratore e di i profili di illegittimità della condotta di mobbing. I disegni, progetti e proposte di legge relativi al mobbing*, in www.members.xoom.it/icebergpunto/page108.html;
- TULLINI Patrizia, *Mobbing e rapporto di lavoro: una fattispecie emergente di danno alla persona*, *RIDL*, 2000, 3, 25;
- VELAZQUEZ Manuel, *La respuesta juridico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*, in www.mobbing.nu/legislation.htm;
- WAHIS Sophie, *"Le harcèlement moral, effet de dysfonctionnements de type organisationnel? Le cas de la Commission européenne"*, tesi di specializzazione al Collegio d'Europa di Bruges.

Giurisprudenza

- Cassaz. Penale n. 10090 del 12 marzo 2001, www.axnet.it/buvette/indsk29.html e www.aziendalex.kataweb.it/Article/0,1555,12111/196,00.html;
- Cassaz. n. 143 dell'8 gennaio 2000, in *Guida al lavoro*, n. 4 del 1.02.200 e *FI*, 2000, n. 5, pag. 1554;
- Tribunale di Milano, 20 maggio 2000, in *Diritto delle Relazioni industriali*, 2001, n. 2, pag. 285
- Cassaz. 2 maggio 2000, n. 5491, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 9, pag. 830;
- Cassaz. 18 aprile 2000, n. 5049, in *D&PL*, 2000, n. 35, pag. 2518;
- Corte di Appello di Torino, 21 febbraio 2000, in *FI*, 2000, n. 5, pag. 1555;
- Cassaz. 5 febbraio 2000, n. 1307, sez. lavoro, in *FI*, 2000, n. 5 pag. 1554;
- Tribunale di Torino, sez. lavoro, del 30 dicembre 1999, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n.9, pag. 832;
- Tribunale di Torino, sez. lavoro, del 16 novembre 1999; in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, n. 4, pag. 361 e in *Diritto delle relazioni Industriali*, 2000, n. 3, pag. 385;
- Cassaz. 12 ottobre 1999, n. 11479, in *LG*, 2000, pag. 273;
- Cassaz. 21 dicembre 1998, n. 12763, in *Mass.*, 1998;
- Cassaz. 29 settembre 1998, n. 9734, in *Riv. Giur. Lav.*, 2000, pag. 459;

- Pretura di Milano 9 aprile 1998, in Riv. Crit. Dir. Lav., 1998, pag. 704;
- Cassaz. 3 settembre 1997, n. 8422, in Mass. Giur. Lav., 1997, pag. 744;
- Cassaz. 1 settembre 1997, n. 818, in Mass. Giur. Lav., 1997, pag. 818;
- Pretura di Milano 11 gennaio 1996, in Riv. Crit. Dir. Lav., 1996, pag. 741;
- Cassaz. 3 giugno 1995, n. 6265, Riv. Ital. Dir. Lav., 1996, II, pag. 363;
- Cassaz. 17 maggio 1995, n. 7768, in Mass. Giur. Lav., 1995, pag. 561;
- Pretura di Cagliari 4 giugno 1996, in Riv. Giur. Lav., 2000, pag. 459;
- Pretura di Monza 14 novembre 1994, in D&PL, 1995, pag. 375;
- Pretura di Milano, 17 giugno 1993, Riv. Crit. Dir. Lav., 1994, pag. 140;
- Cassaz. 16 dicembre 1991, n. 13187, in Riv.It.Dir.lav., 1992, II, pag. 947;
- Pretura di Roma 3 ottobre 1991, in D&PL, 1992, pag. 390;
- Pretura di Fermo 6 ottobre 1990, in Dir. Lav. Marche, 1991, pag. 56;
- Pretura di Milano 27 novembre 1989, in Lav80, 1990, pag. 100;
- Cassaz. 15 aprile 1987, n. 3758, in Not.giu.lav., 1987, pag. 370.

Leggi, progetti di legge e documentazione varia a contenuto normativo

- Proposta di legge del 9 luglio 1996, A.C. 1813, *Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro*, ad iniziativa dell'On.le Cicu ed altri (Forza Italia);
- Progetto di legge del 30 settembre 1999, A.C. 6410, *Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica*, ad iniziativa di On.le Benvenuti ed altri (DS, Ulivo);
- Disegno di legge del 13 ottobre 1999, A.S. 4265, *Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa*, ad iniziativa del senatore Tapparo ed altri (DS, Ulivo);
- Disegno di legge del 2 novembre 1999, A.S. 4313, *Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica*, ad iniziativa del senatore De Luca ;
- Progetto di legge del 5 gennaio 2000, A.C. 6667, *Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche*, ad iniziativa on.le Publio Fiori (AN)
- Disegno di legge del 2 marzo 2000, A.S. 4512, *Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica*, ad iniziativa del senatore Tomassini Antonio (FI);
- Progetto di legge del 26 luglio 2000, A.C. 7265, *Disposizioni per la tutela dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro*, ad iniziativa on.le Luca Volonté ed altri (Misto, CDU);
- Relazione della Confindustria sul P.D.L. n. 6410 e abbinate in materia di tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica (mobbing) presentata alla Camera dei Deputati nel corso dell'audizione del 13 settembre 2000. Il testo della

relazione è disponibile on line sul sito della Confindustria all'indirizzo www.confindustria.it;

tutti riportati in appendice al presente lavoro;

Siti internet che trattano del mobbing

- 1) www.mobbing-prima.it/princ_it.htm: sito dell'Associazione Italiana contro il mobbing e lo Stress psicosociale, diretta dal Dott. Harald Ege, medico e studioso delle problematiche sul mobbing autore di varie pubblicazioni in proposito;
- 2) www.freeweb.org/associazioni/mobby2000: sito realizzato dall'Associazione Mobby 2000 in collaborazione con la clinica del lavoro dell'Università di Milano che analizza il fenomeno mobbing da un punto di vista prettamente medico-legale;
- 3) www.diritto.it: portale italiano di diritto diretto dal dott. Francesco Brugaletta che contiene una sezione specificatamente dedicata alle questioni del lavoro ricco di articoli e materiale giuridico sul mobbing;
- 4) www.members.xoom.it/icebergpunta/index.html: sito dell'associazione senza scopi di lucro "La punta dell'iceberg". Contiene un ricco bagaglio di informazioni sul mobbing raccogliendo articoli, giurisprudenza, analisi ed esperienze delle vittime;
- 5) www.digilander.iol.it/emaier/: sito, curato dalla prof.ssa Elisabetta Maier, specialista in psicologia del lavoro e delle organizzazioni, ricco di materiale per quel che riguarda gli aspetti più propriamente umani del mobbing. Raccoglie tra l'altro le varie definizioni emerse in relazione al fenomeno;
- 6) www.tripod.it/cesap/mobbing.htm: sito del Centro Abusi Psicologici che offre, tra l'altro, anche numerose informazioni sul mobbing in Italia;

PROGETTO DI LEGGE –A.C. 1813

Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro

Art. 1.

1. Chiunque cagiona un danno ad altri ponendo in essere una condotta tesa ad instaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro è condannato alla reclusione da 1 a 3 anni e all'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni.
2. La condotta delittuosa di cui al comma 1 si realizza attraverso molestie, minacce, calunnie e ogni altro atteggiamento vessatorio che conduca il lavoratore all'emarginazione, alla disegualianza di trattamento economico e di condizioni lavorative, all'assegnazione di compiti o funzioni dequalificanti.

PROGETTO DI LEGGE A.C. 6410

Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica

Art. 1.

(Finalità e definizioni).

1. La presente legge è diretta a tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.
2. Ai fini della presente legge, per violenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione.
3. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quali il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la svalutazione dei risultati ottenuti.
4. Il danno di natura psico-fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 2 e 3 rileva ai fini della presente legge quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive.

Art. 2.

(Annullabilità di atti discriminatori).

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato.

Art. 3.

(Prevenzione ed informazione).

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua le fattispecie di violenze e persecuzioni psicologiche ai danni dei lavoratori rilevanti ai fini della presente legge.
2. I datori di lavoro, pubblici o privati, e le rispettive rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire la violenza e la persecuzione psicologica di cui alla presente legge, ivi comprese le informazioni rilevanti con riferimento alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate, nonché tutte le informazioni che attengono alle modalità di utilizzo dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 2 devono essere affisse nelle bacheche aziendali corredate dal testo del decreto di cui al comma 1.
4. Qualora atti e comportamenti di cui all'articolo 1 siano denunciati, da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, questi ultimi hanno l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati, eventualmente anche con l'ausilio di esperti esterni all'azienda.
5. Accertati i fatti denunciati, ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per il loro superamento. All'individuazione di tali misure si procede mediante il concorso dei lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati.
6. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di due ore su base annuale, per trattare il tema delle violenze e delle persecuzioni psicologiche nel luogo di lavoro.
7. Le riunioni di cui al comma 6 del presente articolo sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Alle riunioni possono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali, i dirigenti sindacali ed esperti esterni.

Art. 4.

(Responsabilità disciplinare).

1. Nei confronti di coloro che pongano in essere gli atti o tengano i comportamenti previsti all'articolo 1, si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare. Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti di cui all'articolo 1 inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 5.

(Azioni di tutela giudiziaria).

1. Il lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile.
2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

Art. 6.

(Pubblicità del provvedimento del giudice).

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza o di persecuzione psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze o persecuzioni, qualora ne dia al giudice stesso esplicita indicazione.

PROGETTO DI LEGGE - A.C. 7265

Disposizioni per la tutela dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro

Art. 1.

1. Chiunque sul luogo di lavoro pone in essere atti di violenza identificabili in molestie psico-fisiche, minacce e calunnie o in comportamenti vessatori che conducano altri ad una conclamata emarginazione sociale o lavorativa, ovvero ad una ingiustificata discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, che costringano a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che provochino menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, è punito con la reclusione da uno a tre anni e con la interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni o, in alternativa, con la multa da lire 10 milioni a lire 40 milioni.
2. Il responsabile del comportamento sanzionato ai sensi del comma 1 è altresì tenuto al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro stesso.
3. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti anche in altri territori o in differenti aree del medesimo sistema, riconducibili al reato di violenza psicologica di cui al comma 1, sono nulli.

PROGETTO DI LEGGE – A.C. 6667

Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche

Art. 1.

1. Chiunque pone in essere atti di violenza psicologica o comunque riconducibili ad essa, inequivocabilmente e strumentalmente finalizzati a provocare un danno lesivo della dignità, fisica o morale, di altri costretti a subire tali atti a causa di uno stato di necessità, è condannato alla reclusione da uno a tre anni ed alla interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni o, in alternativa, alla multa da 5 a 30 milioni di lire.

Art. 2.

1. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa anche danni psico-fisici o danni materiali ed economici la condanna alla reclusione è elevata da due a quattro anni e l'interdizione dai pubblici uffici è elevata fino a cinque anni o, in alternativa, la multa è elevata fino a 50 milioni di lire.

Art. 3.

1. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa indigenza economica o danni psico-fisici a carattere permanente la condanna alla reclusione è elevata da tre a cinque anni e l'interdizione dai pubblici uffici è perpetua. La condanna alla reclusione può essere sostituita dalla multa fino a 200 milioni di lire.

Art. 4.

Gli atti delittuosi di cui all'articolo 1 sono identificabili in molestie psico-fisiche, minacce e calunnie e comunque in comportamenti vessatori che conducono altri a conclamata emarginazione sociale e/o lavorativa, in ingiustificate discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, nel costringimento a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che comportano l'accettazione volontaria di decisioni costrittive ingiustificate e pretestuose nella vita lavorativa, in stati di menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, o, comunque, sia nell'ambito civile che in quello lavorativo, in atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge.

DISEGNO DI LEGGE A.S. 4265

Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa

Art. 1. (Finalità e campo applicativo)

1. La presente legge tutela qualsiasi lavoratrice e lavoratore da violenze morali e persecuzioni psicologiche perpetrate in ambito lavorativo mediante azioni definite dall'articolo 2.
2. La tutela di cui al comma 1 si esplica per tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione e grado.

Art. 2. (Definizione)

1. Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche, nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Tali azioni devono essere svolte con carattere sistematico, duraturo e intenso.
2. Gli atti vessatori, persecutori, le critiche e i maltrattamenti verbali esasperati, l'offesa alla dignità, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministrazione - clienti, fornitori, consulenti - comunque attuati da superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, per avere il carattere della violenza morale e delle persecuzioni psicologiche, devono mirare a discriminare, screditare o, comunque, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, *status*, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri. Alla stessa stregua vanno considerate la rimozione da incarichi, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, la sottostima sistematica dei risultati, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute.
3. Ciascun elemento concorre individualmente nella valutazione del livello di gravità.
4. Ai fini dell'accertamento della responsabilità soggettiva, l'istigazione è considerata equivalente alla commissione del fatto.

Art. 3. (Prevenzione ed informazione)

1. Ai fini di prevenire le attività di violenza morale e persecuzione psicologica, i datori di lavoro, pubblici e privati, e le rispettive rappresentanze sindacali aziendali, pongono in essere - anche in attuazione di quanto previsto dall'articolo 2082 del codice civile - iniziative di informazione periodica verso i lavoratori. Tali azioni concorrono ad individuare, anche a livello di sintomi, la manifestazione di condizioni di maltrattamenti e

di discriminazioni, così come indicate all'articolo 2. L'attività informativa investe anche gli aspetti organizzativi - ruoli, mansioni, carriere, mobilità - nei quali la trasparenza e la correttezza nei rapporti aziendali e professionali deve essere sempre manifesta.

2. Qualora siano denunciati da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali aziendali, comportamenti di cui all'articolo 2, questi ultimi hanno l'obbligo di attivare procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati e misure per il loro superamento. Per la predisposizione di tali misure vengono sentiti anche i lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati.

3. Al momento della formalizzazione di qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, il datore di lavoro consegna ai lavoratori una comunicazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale relativa alla tutela dalle violenze morali e dalla persecuzione psicologica nel lavoro. La predetta comunicazione deve essere affissa nelle bacheche aziendali.

4. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a due ore di assemblea su base annuale, fuori dall'orario di lavoro, per trattare il tema delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche nel luogo di lavoro, di cui agli articoli 1 e 2 della presente legge. Le assemblee sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui al citato articolo 20 della legge n. 300 del 1970. Alle assemblee possono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali, i dirigenti sindacali ed esperti.

Art. 4. (Responsabilità disciplinari)

1. Nei confronti di coloro che attuano azioni di cui all'articolo 2, si configura responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente fatti di cui al medesimo articolo 2 che si rivelino inesistenti per ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 5. (Azioni di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza morale e persecuzione psicologica nel luogo di lavoro ai sensi dell'articolo 2, e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi ma intenda adire il giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dall'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile. Il giudice condanna altresì il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

Art. 6. (Conseguenze per gli atti derivanti dalle violenze psicologiche)

1. Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti o le dimissioni, determinate da azioni di violenza morale e persecuzione psicologica, sono impugnabili ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2113 del codice civile, salvo risarcimento dei danni ai sensi dell'articolo 5 della presente legge.

Art. 7. (Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata il giudice può disporre che del provvedimento di

condanna o di assoluzione venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza morale e persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni di violenza e persecuzione.

Art. 8.
**(Nullità degli atti discriminatori
e di ritorsione)**

Tutti gli atti o fatti che derivino da comportamento di cui agli articoli 1, 2 e 3 sono nulli.
2. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore che abbia posto in essere una denuncia per comportamenti di cui all'articolo 2, in qualunque modo peggiorativi della propria condizione professionale, compresi i trasferimenti e licenziamenti, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio, salvo prova contraria, ai sensi dell'articolo 2728, secondo comma, del codice civile

DISEGNO DI LEGGE A.S. 4313

Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica

Art. 1.
(Finalità)

1. La presente legge tutela i lavoratori e le lavoratrici da atti e comportamenti persecutori che assumono le caratteristiche della violenza psicologica.
2. La tutela di cui al comma 1 si esplica per tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni e i rapporti di consulenza, indipendentemente dalla loro natura, mansione, grado e durata temporale.

Art. 2.
(Definizioni e campo applicativo)

1. Ai fini della presente legge, per violenza psicologica si intende qualsiasi atto e comportamento, da chiunque esercitato allo scopo di provocare, in un ambito lavorativo, un danno al lavoratore.
2. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1, esercitati singolarmente o da un gruppo, devono essere perpetuati in modo offensivo e vessatorio ed essere svolti con carattere sistematico e continuativo, rilevando a tal fine anche quelli che tendono a discriminare, screditare, emarginare, isolare e demotivare il lavoratore o ad indurlo a comportamenti contrari alla sua etica.
3. Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 1 e 2 rileva ai fini del risarcimento quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore, ovvero si traduce in forme depressive attraverso atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione.

Art. 3.
(Nullità degli atti discriminatori)

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti anche in altri territori o in differenti aree del medesimo sistema, riconducibili alla violenza psicologica, sono nulli.
2. Il provvedimento che decide della nullità degli atti di cui al comma 1 è emesso dal giudice del lavoro, sentite le parti.
3. Gli atti e le decisioni, riconducibili alla discriminazione sessuale, oltretutto nulli,

comportano per l'amministrazione l'immediata comunicazione del fatto al Ministero per le pari opportunità secondo quanto previsto dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Art. 4.
(Strategia societaria illecita)

1. Qualora il giudice accerti che una amministrazione pubblica o privata ha adottato strategie, con lo scopo di provocare le dimissioni o il licenziamento di uno o piú lavoratori, al fine di ridurre o razionalizzare il proprio personale, può disporre per gli amministratori o i responsabili delle medesime, l'interdizione per un anno da qualsiasi ufficio.

Art. 5.
(Prevenzione ed informazione)

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua la fattispecie di violenza psicologica ai danni dei lavoratori rilevante ai fini della presente legge.

2. I datori di lavoro pubblici e privati e le rispettive rappresentanze sindacali adotta no tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire qualsiasi forma di violenza psicologica di cui alla presente legge attraverso informazioni e comunicazioni attinenti:

- a) le modalità di utilizzo e d'impiego dei lavoratori;
- b) l'illustrazione delle intenzioni e degli obiettivi di ordine generale concernenti la politica aziendale;
- c) l'elaborazione di procedure che garantiscano adeguate condizioni psicologiche e sociali nel luogo di lavoro;
- d) l'adozione di misure che impediscano od inneschino reazioni negative;
- e) l'offerta di pari opportunità ai lavoratori al fine di migliorare le loro conoscenze e prestazioni.

3. Le iniziative di cui al comma 2 devono essere portate a conoscenza dei lavoratori nei modi e nelle forme previste dalla normativa vigente.

Art. 6.
(Accertamento di fatti persecutori)

1. Nei casi in cui atti e comportamenti di cui all'articolo 2 siano portati a conoscenza, da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, questi hanno l'obbligo di porre in essere le misure atte a verificare la fondatezza dei fatti ed assumere i provvedimenti necessari per il loro superamento ai sensi della direttiva quadro n. 89/391/CEE recepita dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, l'accertamento clinico del fatto é effettuato da consulenti e psicologi esterni, attraverso colloqui individuali, incontri di gruppo, sottoposizione di test e di sostanze reattive, in grado di verificare se si tratti:

- a) di vere e proprie forme di maltrattamento, vessazione, discriminazione e persecuzione in ambito lavorativo;
- b) di fenomeni di collusione psicologica tra vissuti propri ed esperienza lavorativa;
- c) di disturbi propri del soggetto, legati al ciclo di vita o alla sua struttura di personalità.

3. Il lavoratore, accertato il fenomeno persecutorio a cui é stato sottoposto, ha diritto al rimborso, da parte dell'amministrazione nella quale presta servizio, delle spese mediche e psicoterapeutiche sostenute al fine di un suo pieno recupero psicologico, sociale, relazionale e lavorativo.

Art. 7.
(Sportello unico contro gli abusi)

1. Presso la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Roma é istituito

lo sportello unico contro gli abusi nei posti di lavoro con lo scopo di offrire consulenza a chi si ritiene interessato ad atti e comportamenti persecutori.

2. Lo sportello di cui al comma 1, al quale sono addetti un avvocato e uno psicologo, può avvalersi di esperti in medicina del lavoro ed è altresì dotato di un numero verde per consentire consulenze telefoniche.

3. I sindacati e le associazioni datoriali possono, in ogni caso, secondo quanto previsto dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, istituire appositi organismi paritetici nazionali, territoriali e di settore per promuovere la cultura della prevenzione nei confronti delle violenze psicologiche.

Art. 8.

(Responsabilità disciplinare)

1. Nei confronti di coloro che pongano in essere gli atti o tengano i comportamenti previsti dall'articolo 2, si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare.

2. La stessa responsabilità di cui al comma 1 grava altresì su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 9.

(Azione di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza psicologica nel luogo di lavoro può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi.

2. In ogni caso è data facoltà al lavoratore di adire in giudizio la controparte responsabile delle violenze promuovendo il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

3. Per il ricorso in giudizio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile ed il giudice, in caso di condanna del responsabile del comportamento sanzionato, dispone il risarcimento del danno liquidandolo in forma equitativa.

Art. 10.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata il giudice, ove lo ritenga opportuno, può disporre che del provvedimento di condanna venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze, qualora ne dia al giudice esplicita indicazione.

Art. 11.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

DISEGNO DI LEGGE A.S. 4512

Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica

Art. 1.

(Finalità e definizioni)

1. La presente legge è diretta a tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza o della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.

2. Ai fini della presente legge, per violenza o persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, superiori gerarchici o pari grado nei confronti del lavoratore, finalizzati a danneggiare quest'ultimo e svolti con carattere sistematico, continuato e con palese predeterminazione.

3. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si traducono in maltrattamenti verbali, nell'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, nell'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, nella svalutazione dei risultati ottenuti, nella mancata prospettiva di progressione di carriera, in trasferimenti non oggettivamente motivati e in altri atteggiamenti di carattere manifestamente vessatorio e ingiustificato che modificano la personalità del lavoratore e che possono indurlo ad abbandonare il lavoro.

Art. 2.

(Annullabilità di atti discriminatori)

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza o alla persecuzione psicologica, sono annullabili su istanza del lavoratore danneggiato.

Art. 3.

(Prevenzione)

1. Le imprese e le amministrazioni pubbliche istituiscono organismi interni con il compito di adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione della violenza o della persecuzione psicologica. Tali organismi sono composti da un rappresentante dell'impresa o della amministrazione pubblica, da un rappresentante eletto dai lavoratori e da un esperto esterno nominato dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

Art. 4.

(Accertamento dei fatti)

1. Nel caso in cui il lavoratore si ritenga danneggiato a seguito degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1 ha facoltà di rivolgersi all'organismo di cui all'articolo 3.

2. Gli organismi di cui all'articolo 3, hanno l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati anche tramite centri medici che operano presso le Asl.

3. Accertati i fatti denunciati il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per la loro rimozione.

Art. 5.

(Risarcimento del danno e reintegrazione nel posto di lavoro)

1. Coloro che pongano in essere gli atti o i comportamenti previsti dall'articolo 1, sono tenuti a risarcire il danno nei modi e nelle forme previste dalla normativa vigente.

2. Il risarcimento del danno è altresì dovuto da chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti inesistenti al fine di ottenere qualsiasi utilità per sé o per altri.

3. Il lavoratore deve essere reintegrato nel posto di lavoro se la violenza o la persecuzione psicologica di cui alla presente legge ha comportato le sue dimissioni.

Art. 6.

(Informazione)

1. I lavoratori hanno il diritto di chiedere all'impresa o all'amministrazione pubblica informazioni relative alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate.

2. L'impresa o l'amministrazione pubblica è tenuta, su richiesta dell'interessato, a dare le informazioni di cui al comma 1.

3. L'impresa o l'amministrazione pubblica può opporre rifiuto motivato nel caso in cui possa derivare un danno per la stessa o per terzi.

Art. 7.

(Azioni di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile.
2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

Art. 8.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata, qualora ne dia al giudice stesso esplicita indicazione, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza o di persecuzione psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze o persecuzioni.

Art. 9.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore entro sessanta giorni dalla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

P.D.L. N. 6410 E ABBINATE IN MATERIA DI TUTELA DEI LAVORATORI DALLA VIOLENZA E DALLA PERSECUZIONE PSICOLOGICA (MOBBING)

Audizione del 13 Settembre 2000

CAMERA DEI DEPUTATI - XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

Rappresentanti di Confindustria: Luigi Pelaggi

Sommario

A. Il fenomeno del mobbing

B. Aspetti clinici

C. Aspetti legali

D. Gli strumenti di tutela oggi disponibili

E. Il regime sanzionatorio adottato dalle iniziative legislative in esame

F. Le discipline vigenti negli altri Paesi europei

G. Conclusioni

Testo dell'Audizione

A) Il fenomeno del mobbing

Il termine mobbing, usato da tempo in etologia, si è sempre più diffuso in questi ultimi anni nel linguaggio comune per indicare una malattia, uno stato di grave depressione psicofisica, causato da atteggiamenti di ostilità dei superiori gerarchici o dei colleghi nei posti di lavoro nei confronti del dipendente o del collega che somatizza il disagio.

Difficilmente diagnosticabile con precisione - come tutte le patologie della mente - perché l'accertamento tecnico è comunque molto lungo, complesso e talora opinabile, il mobbing rischia però di prestarsi ad abusi e speculazioni.

La problematica, infatti, se non affrontata attraverso il ricorso a definizioni certe, può trasformarsi in un argomento gravido di conseguenze negative nella gestione dei rapporti di lavoro.

Gli studi condotti su tale fenomeno provengono per lo più da esperienze del mondo lavorativo del Nord Europa. I primi lavori scientifici sono stati realizzati dal dott. Heinz

Leymann; successivamente l'interesse si è spostato dalla Svezia in Norvegia e soprattutto in Germania, attualmente all'avanguardia nello studio di tale fenomeno. In Italia, invece, il fenomeno ha un minor numero di anni di studio alle spalle avendo assunto una certa rilevanza solo negli ultimi tempi.

Le forme che il mobbing può assumere sono molteplici: si va dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori. Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio e ad azioni illegali.

Per Leymann il mobbing, infatti, si realizza attraverso:

- attacchi alla possibilità di comunicare;
- attacchi alle relazioni sociali;
- attacchi all'immagine sociale;
- attacchi alla qualità della situazione professionale e privata;
- attacchi alla salute.

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ha recentemente svolto un'indagine da cui risulterebbe che il mobbing raggiunge una prevalenza del 16% tra i lavoratori in Gran Bretagna, fino a scendere a valori di poco oltre il 4% in Italia. Questi dati dimostrano, dunque, che in Italia la situazione di mobbing è meno grave che in altri Paesi europei, fors'anche in ragione della circostanza che, come più avanti si dimostrerà, le fattispecie considerate già trovano ampia tutela nel nostro ordinamento.

Per affrontare le problematiche che scaturiscono dal mobbing, due sono gli approcci fondamentali – da integrarsi fra di loro – che devono essere utilizzati: l'uno strettamente clinico, l'altro legale, con i risvolti risarcitori.

B) Aspetti clinici

Le esperienze fino ad oggi raccolte in Italia nei diversi centri di medicina del lavoro hanno dimostrato come negli individui colpiti da mobbing venga certificata una diagnosi di "disturbo dell'adattamento". Perché si giunga a questa diagnosi debbono essere soddisfatti alcuni requisiti ben precisi, e cioè:

- devono esistere uno o più fattori stressanti psicosociali alla base dei sintomi emotivi e comportamentali clinicamente significativi;
- i sintomi devono svilupparsi entro 3 mesi dall'episodio del o dei fattori stressanti;
- il disturbo dell'adattamento si risolve, solitamente, entro 6 mesi dalla cessazione dell'evento stressante.

In casi più gravi e rari i soggetti interessati dal mobbing sviluppano una forma inquadrabile come "disturbo post-traumatico da stress": in tale situazione esiste una maggiore compromissione dell'affettività, maggior disagio nella vita di relazione e, soprattutto, una cronicizzazione dei disturbi anche al cessare dell'evento stressante.

La valutazione dell'esistenza di tali patologie richiede, ovviamente, approfonditi accertamenti medici, tra i quali: il colloquio clinico, la visita neurologica, il test di abilità mentale, questionari di personalità e di affettività, etc.

Appare, quindi, evidente il ruolo fondamentale dei medici specialisti nell'individuare con precisione le persone che abbiano subito alterazioni che possono essere ricondotte al fenomeno del mobbing.

In questa visuale, l'intervento del medico competente del d.lgs. n. 626 del 1994 può rappresentare il primo punto di riferimento per il lavoratore sofferente, ma non certo l'unico.

Poiché il danno prodotto dal mobbing si risolve, in sintesi, in danni di natura psico-fisica, ovvero in danni che comportano la menomazione della capacità lavorativa e/o l'instaurazione di forme di depressione, dovranno essere i medici specialisti a dover accertare, certificandola, l'esistenza di tale danno.

La riconducibilità, poi, della patologia al comportamento del datore di lavoro o del superiore gerarchico - e, quindi, la valutazione dell'esistenza del nesso di causalità tra il danno prodotto e la condotta di questi ultimi - è questione che deve essere rimessa al giudice competente, il quale - come giurisprudenza (1) costante afferma - non è vincolato ai pareri espressi dal medico specialista o dal consulente tecnico.

C) Aspetti legali

Per quanto le proposte di legge in esame si sforzino di offrire una definizione di mobbing, gli stessi risultano di fatto estremamente insufficienti sul punto.

Ed invero, si ricorre ad una terminologia "impropria", estranea a quella giuridica, dove trovano posto, ad esempio, gli "atti ed i comportamenti ostili", oppure la "violenza e persecuzione psicologica", nozioni che, a ben vedere, non solo sono assenti dal lessico giuridico, ma sono anche prive di un "contenuto concreto".

Di ciò si ha una riprova nella circostanza che la tecnica legislativa prescelta - per vero complessa - si estrinseca nel rinvio ad ulteriori definizioni, pure contenute nello stesso articolato, le quali peraltro, non potendo ritenersi esaustive, lasciano in piedi l'inadeguatezza di tale approccio metodologico.

Le iniziative legislative in questione hanno un altro elemento in comune: esse concordano nel ritenere che dagli atti e comportamenti denunciati dal lavoratore debba derivarne un danno a quest'ultimo.

L'affermazione non può che essere condivisa, ma di fronte a quelle iniziative legislative che, nello sforzo di delimitare l'area del danno, ne richiamano la natura "psico-fisica", ovvero quella "materiale od economica", senza peraltro offrire una indicazione più puntuale, capace di rendere certe le conseguenze di questa tutela, sembra ancora una volta di cadere in quell'errore di fondo che variamente pervade le discipline in esame, quello della "indeterminatezza concettuale".

E così tutto appare molto sfumato, privo di contorni certi.

Ma ciò che più preoccupa è che si possa attraverso le "maglie" - troppo larghe - della tutela che si intende apprestare, dar modo di "contestare" ogni decisione presa dal datore di lavoro, o dal superiore gerarchico, nei confronti del lavoratore, perchè causa di una situazione di "mobbing", così come definita dalle proposte di legge in esame. Decisioni che, invece, a ben vedere, possono semplicemente essere ricondotte alla libertà del datore di lavoro di esercitare il proprio potere direttivo e/o organizzativo.

Inquietante appare, quindi, ogni riferimento espresso a quei comportamenti del datore di lavoro che, si presume, integrino la condotta denunciata, quali, ad esempio, l'assegnazione a compiti o funzioni dequalificanti, il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati.

In realtà questi comportamenti, dei quali si vuol dare per acquisito il contenuto vessatorio e le finalità persecutorie, già ricevono adeguata tutela nel nostro ordinamento giuridico e, specificamente, nell'ambito delle norme disciplinanti il rapporto di lavoro. Essi, pertanto, una volta posti in essere, se giudicati conformi alle regole del diritto, non potranno essere contestati e neppure, a maggior ragione, potranno essere ritenuti fonte di quella situazione di mobbing della quale si chiede il relativo risarcimento del danno.

Semmai è dal riconoscimento giudiziale di illegittimità del comportamento posto in essere dal datore di lavoro e dalla ripetitività del suddetto comportamento antiggiuridico, come pure dalla sua predeterminazione, che si potrebbe ricavare il *fumus* della finalità persecutoria. Ciò anche in considerazione della circostanza che - come sopraccennato - le proposizioni medico/legali collegano i danni da mobbing ad una durata minima di esposizione al fenomeno (sei mesi secondo gli studiosi svedesi della materia).

In sintesi, occorre allontanare dalla disciplina in questione quelle situazioni di esasperata sensibilità individuale che rischierebbero di criminalizzare anche condotte innocue non finalizzate a produrre un disagio nel destinatario.

Del resto, il disagio determinato dalle condotte sopra descritte può avere effetto negativo per il lavoratore - si ripete - solo nell'ipotesi in cui le condotte stesse siano riconosciute antiggiuridiche ed abbiano natura sistematica e predeterminata, oltre ad essere durature ed intense.

D) Gli strumenti di tutela oggi disponibili

1) le norme applicabili

Comunque, i principi contenuti nei disegni di legge sul mobbing avrebbero una incisiva valenza se nel nostro ordinamento non fossero presenti norme generali e specifiche di tutela delle situazioni di antiggiuridicità ivi evocate.

Ed infatti, occorre essere consapevoli che siamo di fronte ad un fenomeno il quale già trova adeguate ed esaustive risposte nel nostro ordinamento giuridico.

Fattispecie che oggi verrebbero ricondotte al mobbing hanno trovato soluzione in giurisprudenza in forza delle attuali disposizioni dell'ordinamento riconducibili essenzialmente a quelle contenute nell'art. 32 Cost. (sulla tutela della salute dell'individuo), nell'art. 41 Cost. (che pone precisi limiti all'esplicazione dell'iniziativa economia privata, stabilendo, tra l'altro, che la stessa non può svolgersi "in modo da recare danno alla dignità umana"), nell'art. 2 Cost. (che tutela i diritti inviolabili dell'uomo anche "nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità") e nell'art. 2087 c.c. (che impone all'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale del dipendente).

Sul punto basti ricordare la copiosa giurisprudenza, sia di legittimità che di merito (2) che si è pronunciata sulla lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore causata da comportamenti posti in essere dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico

In particolare, secondo la Cassazione (3) i principi costituzionali contenuti nelle disposizioni sopra richiamate, aventi carattere immediatamente precettivo, debbono essere tenuti presenti nell'interpretazione di qualsiasi disposizione di legge o regolamentare, anche dell'art. 2087 c.c., il cui contenuto non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, cosiddetta protettiva, che statuisce precisi adempimenti positivi tramite l'adozione di misure adatte al caso concreto, ma soprattutto richiede che non venga posto in essere un comportamento che violi il diritto alla integrità psicofisica del lavoratore; l'esistenza di tale comportamento, infatti, in quanto determinato da dolo o da colpa e attuato nel luogo e durante l'orario di lavoro e il compimento dell'attività di lavoro, costituisce di per sé fonte di responsabilità contrattuale per il datore di lavoro, integrando lo stesso un inadempimento della suddetta obbligazione primaria prevista dalla legge (oltre che dei doveri di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.).

Ovviamente, la responsabilità contrattuale (4) concorre con quella extracontrattuale dell'art. 2043 c.c., originata anch'essa dalla violazione dei diritti soggettivi primari.

Da rilevare, inoltre, che la più recente giurisprudenza di merito (5) ha ricondotto - per la prima volta a quanto consta - la fattispecie sottoposta nell'ambito del fenomeno mobbing. In particolare, il Tribunale di Torino, dopo aver ritenuto fornita la prova del nesso di causalità tra la patologia insorta improvvisamente nella lavoratrice ("sindrome ansioso depressiva reattiva") e l'ambiente di lavoro, ha ritenuto responsabile del fatto lesivo il datore di lavoro ex art. 2087 c.c., essendo questi tenuto a garantire l'integrità fisio-psichica dei propri dipendenti e, quindi, ad impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi e vessatori da parte dei preposti e responsabili, nei confronti dei rispettivi sottoposti.

Le norme ora evocate, inoltre, non sono le sole poste a tutela di situazioni che possono essere ricondotte al mobbing.

Basti pensare, ad esempio, all'art. 2013 c.c., mod. dall'art. 13, l. 20 maggio 1970, n. 300 per ipotesi di trasferimenti pretestuosi e/o assegnazione di mansioni dequalificanti; all'art. 590 c.p., per l'ipotesi di lesioni personali colpose derivanti da danno alla salute; agli artt. 594 e 595 c.p., per le ipotesi di ingiuria e diffamazione; nonché tutti i casi di discriminazione tutelati dal nostro ordinamento: ad esempio quelle contemplate dalla l. n. 903 del 1977 e dalla legge n. 125 del 1991, riguardanti la parità uomo/donna; dall'art. 15, l. n. 300 del 1970, mod. dall'art. 13, l. n. 903 del 1977, sulla nullità degli atti o patti discriminatori; l'art. 5 l. n. 135 del 1990, sul divieto di discriminazioni sul lavoro nei confronti di lavoratori affetti da HIV.

Al riguardo, appare anche particolarmente significativa la previsione dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 626 del 1994 che impone a ciascun lavoratore di prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o delle sue omissioni conformemente alla sua formazione ("Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro").

2) la tutela risarcitoria

In tutti i casi in cui venga accertata la responsabilità del datore di lavoro il nostro ordinamento già prevede diverse tipologie di ristoro del danno subito, peraltro più volte affermate in giurisprudenza.

Oltre alla pacifica risarcibilità del danno patrimoniale, incidente sulla capacità di guadagno o di lavoro del dipendente e consistente nel lucro cessante e nel danno emergente, è stata affermata in giurisprudenza (6) la risarcibilità del danno morale (ex artt. 2059 c.c. e 185 c.p.), nonché quella relativa al danno biologico.

Danno biologico, altrimenti detto danno alla salute, è, come noto, un danno di natura non patrimoniale consistente nella menomazione dell'integrità psico-fisica della persona in quanto tale, quindi non soltanto in riferimento all'attitudine a produrre ricchezza e ad ogni possibile conseguenza patrimoniale della lesione, ma anche in relazione alla totalità dei riflessi pregiudizievoli rispetto a tutte le funzioni naturali del soggetto nel suo ambiente di vita (situazioni, attività e rapporti, con rilevanza biologica, sociale, culturale ed estetica).

In particolare, la risarcibilità del danno (biologico e morale, in caso di reato) è stata riconosciuta dalla giurisprudenza (7) sia per responsabilità contrattuale, data dall'inadempimento degli obblighi scaturenti dall'art. 2087 c.c., sia per responsabilità extracontrattuale.

Anche la Corte Costituzionale (8) si è pronunciata sul danno biologico, ed ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2043 c.c. per la mancata previsione

di risarcibilità del danno alla salute, rilevando che esso, quale danno non patrimoniale, al pari del danno morale puro, andava risarcito ex artt. 2059 c.c. e 185 c.p. come conseguenza lesiva di un fatto costituente reato.

La Corte Costituzionale (9) è intervenuta anche successivamente ed ha statuito ancora l'infondatezza della questione di legittimità costituzionale in relazione alla limitata risarcibilità del danno alla salute previsto dall'art. 2059 c.c. soltanto in funzione dell'art. 185 c.p., rilevando che tale ultima norma era riferibile soltanto ai danni morali puri o con ripercussioni economiche.

Ed in questa occasione il Supremo Giudice delle leggi, proprio in riferimento ai fatti non costituenti reato, ha stabilito il principio secondo cui è conforme a Costituzione l'interpretazione del "diritto vivente" che considera non limitata dall'art. 2059 c.c. la risarcibilità del danno non patrimoniale, anche se tale risarcibilità non è stata esplicitamente prevista dalla legge, qualora essa sia conseguenza della lesione di un diritto costituzionalmente garantito come quello alla salute, previsto dall'art. 32 Cost.

Il principio è stato, poi, accolto dalla giurisprudenza che lo ha esteso dalla responsabilità extracontrattuale, alla quale la Corte Costituzionale aveva fatto riferimento, anche alla responsabilità contrattuale.

3) il regime probatorio

Per quanto concerne il regime delle regole probatorie, si segnala la generale applicabilità delle norme attualmente vigenti in materia di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.

In base alle vigenti disposizioni, chi domanda il risarcimento di un danno ingiusto, secondo le regole della responsabilità aquiliana ex art. 2043 c.c., deve provare la condotta che ha determinato il danno, il nesso causale ed anche la colpa o il dolo di colui che è ritenuto responsabile.

Al contrario, quando la domanda di risarcimento è fondata sulla responsabilità contrattuale, è sufficiente che l'attore provi l'inadempimento, giacché l'art. 1218 c.c. permette di presumere la colpevolezza del debitore, ponendo a carico dello stesso la prova contraria, vale a dire che l'inadempimento "è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile", e cioè da un fatto che presenti i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità e dell'esorbitanza in relazione al processo lavorativo e alle direttive impartite.

Specificamente per l'accertamento della responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., tale principio è stato applicato in giurisprudenza ritenendo necessario che il lavoratore provi la sussistenza del comportamento illegittimo, il verificarsi del danno (sia esso patrimoniale, biologico o morale) ed il nesso di causalità tra la condotta e il danno medesimo, mentre grava sul datore di lavoro - per escludere la propria colpevolezza e, quindi, la propria responsabilità - provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione ex art. 2087 c.c., adottando tutte le cautele necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

E) Il regime sanzionatorio adottato dalle iniziative legislative in esame.

Uno degli aspetti di alcune iniziative legislative sul mobbing che lascia oltremodo perplessi, oltre all'ambito definitorio già illustrato, è quello relativo all'ulteriore apparato sanzionatorio individuato.

La criticità di maggior rilievo della proposta di legge n. 1813 è, infatti, quella relativa alle sanzioni non commisurate invero alla reale portata del danno eventualmente subito dai

lavoratori.

L'articolo 1 - unico articolo - della proposta di legge n. 1813 prevede in particolare che chiunque cagioni un danno ad altri ponendo in essere una condotta tesa ad instaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro è condannato alla reclusione da 1 a 3 anni e all'interdizione dai pubblici uffici fino a 3 anni.

La stessa visuale è rinvenibile nella proposta di legge n. 6667, la quale prevede per chiunque ponga in essere atti di violenza psicologica o, comunque, riconducibili ad essa (articolo 1) la condanna alla reclusione da 1 a 3 anni ed all'interdizione dai pubblici uffici fino a 3 anni o, in alternativa, alla multa da 5 a 30 milioni di lire. Nel caso in cui, poi, gli atti di violenza psicologica comportino per la persona offesa anche danni psico-fisici o danni materiali ed economici la condanna alla reclusione può essere elevata fino a 5 anni o, in alternativa, la multa può essere elevata fino a 50 milioni di lire. Se gli atti di violenza psicologica comportano, per la persona offesa, indigenza economica o danni psico-fisici a carattere permanente la condanna alla reclusione può essere elevata da 3 a 5 anni e l'interdizione dai pubblici uffici può essere perpetua. La condanna alla reclusione può essere sostituita dalla multa fino a 200 milioni di lire.

Le predette previsioni sono, ad avviso di Confindustria, inaccettabili, giacché le stesse si pongono in evidente controtendenza con quei numerosi interventi di depenalizzazione che stanno interessando non solo la materia di rapporti di lavoro, nonché sproporzionate rispetto al ristoro del danno (patrimoniale e non) in precedenza evidenziato.

F) Le discipline vigenti negli altri Paesi europei

Venendo alle esperienze normative maturate negli altri Paesi Europei, meritevoli di attenzione sono quelle di Norvegia, Francia, Gran Bretagna, le cui discipline sono dirette a regolamentare "genericamente" i comportamenti e gli atti molesti, facendo, pertanto, rientrare in questi ultimi non solo le molestie sessuali, ma anche il mobbing.

In particolare, mentre Norvegia e Gran Bretagna vietano comportamenti molesti ovvero sconvenienti, la Francia ha introdotto nel suo codice del lavoro la figura dell'abuso di autorità.

Ma quella che appare particolarmente significativa è la normativa Austriaca la quale, nell'adottare il Piano d'azione per la parità uomo-donna, esplicitamente annovera il mobbing e le molestie sessuali. Del resto, trattandosi pur sempre di comportamenti aventi contenuto vessatorio - anche se i primi di tipo morale o psicologico e gli altri di natura sessuale - gli strumenti cui ricorrere per combattere i relativi fenomeni presentano aspetti che hanno numerosi aspetti in comune.

G) Conclusioni

Dalle considerazioni sopra esposte, ed in particolare dalla evidente completezza dell'attuale quadro giuridico di riferimento, ne deriva per Confindustria l'inopportunità di un intervento legislativo sulla materia.

Questo intervento invero potrebbe avere come unico effetto quello di determinare una burocratizzazione ed un irrigidimento dei meccanismi decisionali all'interno dell'impresa, una compressione, se non vanificazione, dell'esercizio del potere direttivo e/o organizzativo del datore di lavoro, lasciando esclusivamente spazio ad interventi di mera strumentalizzazione da parte di coloro che, pur non essendo vittime di un sistema che li pone al disotto dei loro meriti, tentino, attraverso queste discipline, di ottenere risultati e/o riconoscimenti non corrispondenti alla propria professionalità.

Note

- (1) V., ad esempio, Cass. 20 marzo 1987, n. 2785; Cass. 30 luglio 1987, n. 6607; Cass. 10 ottobre 1988, n. 5665.
- (2) Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, inedita; Cass. 8 gennaio 2000, n. 143, in "Guida al lavoro" 2000, n. 1, 21; Trib. Torino 11 dicembre 1999, in "Foro italiano" 2000, I, 1555; Trib. Torino 16 novembre 1999, in "Il lavoro nella giurisprudenza" 2000, n. 4, 361; Cass. 17 luglio 1995, n. 7768, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro" 1995, 561.
- (3) Cfr. Cass. 17 giugno 1995, n. 7768, cit.; Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, cit.; Cass. 8 gennaio 2000, n. 143, cit.
- (4) cfr. Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, cit.
- (5) Cfr. Trib. Torino 16 novembre 1999, cit. e Trib. Torino 11 dicembre 1999, cit.
- (6) V. Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in "Foro italiano" 2000, I, 1554; Cass. 8 gennaio 2000, n. 143, cit.; Cass. 21 dicembre 1998, n. 12763, in "Notiziario di giurisprudenza del lavoro" 1999, 184; Cass. 17 luglio 1995, n. 7768, cit.
- (7) Cfr., tra le molte, Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, cit.; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, cit.; Cass. 21 dicembre 1998, n. 12763, cit.
- (8) Cfr. Corte Cost. 26 luglio 1979, n. 88, in "Foro italiano" 1979, I, 2542.
- (9) Cfr. Corte Cost. 14 luglio 1986, n. 184, in "Foro italiano" 1986, I, 2053.
- (10) Per tutti i principi sopra espressi v., in conformità, Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, cit.; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, cit.; Cass. 8 gennaio 2000, n. 143, cit.; Cass. 21 dicembre 1998, n. 12763, cit.

Per eventuali informazioni rivolgersi a:
Confindustria
Viale dell'Astronomia, 30
00144 Roma (Italia)