

Chiara Lensi

La molestia morale nel luogo di lavoro: il mobbing

1. Il paradiso degli orchi

Fino a non troppo tempo fa, il termine mobbing era pressoché sconosciuto al panorama giuridico italiano.

Non che i comportamenti vessatori indicati con questa denominazione non avvenissero anche in Italia. Solo che nel nostro Paese ci si rifaceva ad espressioni più articolate, come molestie morali sul luogo di lavoro o terrore psicologico in ufficio, la cui reale lesività, tra l'altro, non sempre era riconosciuta.

Tuttavia, adesso che il fenomeno sta esplodendo anche in Italia, attirando l'attenzione, sempre maggiore, di stampa e pubblicità, la parola mobbing entra ogni giorno di più nell'uso comune.

Si tratta di una terminologia di matrice anglosassone, che ha in sé il verbo inglese to mob, ossia 'aggreddire', 'malmenare', 'assalire tumultuando in massa'.

Usata spesso anche dagli etologi, primo fra tutti K. Lorenz, sta ad indicare, con riferimento al mondo animale, il comportamento di aggressione del branco nei confronti di un animale isolato.

L'etologia riconduce, infatti, al concetto di mobbing quella sorta di coalizione di alcuni animali della stessa specie verso un membro del gruppo, attaccandolo, isolandolo, escludendolo dalla comunità e portandolo, talvolta, addirittura alla morte.

In particolare, "il mobbing (it. assalto collettivo; ted. hassen; fr. houspillage) è una reazione collettiva e aggressiva mediante la quale alcuni Passeracei rispondono all'invasione del territorio ed al pericolo, attaccando in gruppo l'intruso e/o il contendente (es. rapace): l'emissione di gridi particolari, la formazione di volo o l'accerchiamento a terra intimoriscono, respingono l'avversario. Così delle cutrettole finiscono per respingere... un rapace come lo sparviero. E' dunque la difesa di un territorio, cioè, in termini sistemici, dei confini e della stabilità di un sistema" (così, A. MIGLIONICO, Organizzazioni e sistemi: il mobbing. Come far "scoppiare" i lavoratori non desiderati, in <http://www.sieb.org/sieb/giornale/mobbing.htm>).

Ciò non toglie che anche la realtà umana possieda esempi storici codificati di mobbing, anche se all'epoca erano conosciuti con terminologie diverse o magari, conosciuti, non lo erano affatto.

Si pensi all'ostracismo, quel bando che colpiva, ad Atene e nelle antiche città greche che ne imitavano la costruzione, il cittadino ritenuto pericoloso dallo Stato: si trattava di una severa condanna da parte dell'opinione pubblica che metteva, chi ne era colpito, al bando dalla comunità o da un determinato ambiente.

Lucio Quinzio Cincinnato, nell'antica Roma, subì mobbing, tant'è che, ancora oggi, il sostantivo 'cincinnato' sta ad indicare il ritirato a vita agreste, colui che vive appartato in campagna.

Anche il mobbing, dunque, così come la molestia sessuale, è "un'espressione nuova per un problema antico" (così, R. IANNIELLO, Proposta di una nuova disciplina delle molestie sessuali: un'espressione nuova per un problema antico, in Crit. dir., 1994, 48 ss.), inversamente proporzionale alla soppressione fisica degli individui scomodi.

In quanto derivato dallo studio sui comportamenti animali, il mobbing è indubbiamente, almeno nella sua essenza primaria, un fenomeno selettivo naturale.

Chi non si uniforma al sistema, chi non accetta schemi predefiniti, chi è semplicemente diverso dal gruppo di riferimento viene avvertito come una minaccia, perché 'altro' rispetto a se stessi; da qui la necessità di allontanarlo, espellerlo o metterlo nelle condizioni di auto-espellersi.

Quando ci si trova di fronte ad un individuo scomodo, tuttavia, la soluzione più rapida e immediata è la sua eliminazione fisica: la mafia non ha bisogno di ricorrere al mobbing, uccide per non perdere tempo; o ancora, una donna giordana violata sessualmente viene uccisa in nome dell'onore familiare da un proprio fratello. Anche in questo caso è il copione etnica a dettare legge, senza bisogno di mettere in atto arzigogolate manipolazioni interpersonali, come nel caso del mobbing.

Quello che sto cercando di dire, è che questa esigenza di conservazione dello status quo, questo tentativo di non alterare il pregresso range omeostatico diviene mobbing allorché si cerca di ricondurre a legalità l'eliminazione di un soggetto non integrabile.

In questo senso, allora, il luogo di lavoro diventa una fossa di serpenti insidiosa e difficile da evitare.

Molto spesso l'attacco dei colleghi, facilitato dalla quotidianità lavorativa, non è diretto, non si esprime in frasi violente o in battute feroci, ma si nasconde dietro comportamenti apparentemente gentili. La destabilizzazione viene stillata con movimenti impercettibili che vanno dalla misteriosa sparizione di file esistenti al dirottamento di appuntamenti importanti verso altre persone, da fax arrivati e strappati all'occultamento di informazioni di particolare importanza.

La logica è più o meno questa: non posso annientarti fisicamente, perché altrimenti finirei in galera, quindi mi industrio per creare un circolo vizioso di violenza morale.

Ciò nel senso che la persecuzione morale genera stress, lo stress porta all'errore, l'errore comporta una punizione che, di fatto, si traduce in un'ulteriore violenza morale.

Per questo il mobbing è un male oscuro: esso si estrinseca in tutte quelle molestie psicologiche, volte a creare un vero e proprio fenomeno sociale, che può causare una malattia e tradursi in una sindrome.

E' importante essere chiari su questo aspetto: il mobbing non è una malattia, ma una irrazionalità umana che porta ad ammalarsi chi la subisce. Come dire che non ci si ammala di mobbing, bensì a causa di esso.

"E' una patologia sociale che si origina da uno strisciante processo distruttivo della persona che nasce da comunicazioni e anche da comportamenti ostili che possono essere palesi ed occulti" (così, G. PALMA, Il mobbing, in <http://members.xoom.it/XOOM/gpalma/mobbing.htm>).

Nella maggior parte dei casi avviene tra lavoratori sul posto di lavoro, in quanto la causa scaturente vessazioni psicologiche trova, per lo più, la sua ragion d'essere in un conflitto concernente l'organizzazione del lavoro che si trasforma in un conflitto di natura personale; comunque non è esclusivo dell'ambiente di lavoro, in quanto è, in linea generale, un comportamento che costituisce un vero e proprio attacco ai diritti umani.

I motivi possono essere i più svariati: noia, invidia, gelosia, disorganizzazione lavorativa con carenza di regole e relativo carico di stress, e così via.

Iniziano delle aggressioni psicologiche, attacchi sistematici, offese, dispetti, pressioni, progressiva emarginazione messi in atto da colleghi (in tal caso, come vedremo, si parlerà di mobbing orizzontale) o superiori (mobbing verticale, o bossing) nei confronti di una persona, finché questa soccombe alla violenza ed è costretta a lasciare il lavoro.

Al fine di una comprensione più fluida dell'intero fenomeno, può risultare utile stendere, in via preliminare e a guisa di schema, una sorta di mini vocabolario dei termini che vengono utilizzati per descrivere il fenomeno delle violenze psicologiche in ambito lavorativo e che spesso sono, invece, sovrapposti fra loro.

Si tratta di espressioni che sono utilizzate frequentemente come sinonimi, per indicare il passaggio da un luogo di lavoro ad uno di terrore anche se, in realtà, presentano caratteristiche diverse, dovute, soprattutto, alle differenze culturali dei paesi in cui sono state introdotte.

§ BOSSING

Spadroneggiare, comandare.

Indica un solo tipo di mobbing, quello verticale "costituito da soprusi gerarchici e umiliazioni imposte al subordinato da un superiore aggressivo... Altro non è che una delle dinamiche più comuni all'interno dell'area della violenza psicologica in azienda" (così, A. GILIOLI, R. GILIOLI, *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Mondadori, Milano, 2000, 33).

E', in sostanza, il mobbing posto in essere da un boss verso un suo sottoposto.

§ BULLYING

Di mobbing, è praticamente un sinonimo, solo che mentre quest'ultimo è utilizzato in buona parte dell'Europa centrale, bullying è più diffuso in Gran Bretagna e in America.

Tradotto, significa, all'incirca, agire con prepotenza, tiranneggiare.

"Leymann ha preferito parlare di mobbing perché bullying da' l'idea di un'attività violenta e fisica, mentre quella che si verifica più spesso è una pratica strisciante, surrettizia, che raramente diventa aggressione fisica. In ogni caso, quando nei testi americani e inglesi... si trova l'espressione bullying at work, questa equivale a mobbing" (così, A. GILIOLI, R. GILIOLI, *op. cit.*, 33).

§ BURN OUT

Con questo termine s'intende "l'esaurimento di ogni energia, lo svuotamento psichico del soggetto sottoposto a iperlavoro che, a un certo punto, va in corto circuito, con una serie di sintomi e di effetti molto simili a quelli causati dal mobbing... E' considerato una conseguenza diretta del neotaylorismo, cioè della moltiplicazione di quegli ambienti di lavoro dove il culto dell'iperproduzione finisce per ghettizzare quanti non si adeguano a questa ideologia. Mobbing e burn out dunque non sono sinonimi, ma tra i due... esiste una stretta relazione" (così, A. GILIOLI, R. GILIOLI, *op. cit.*, 21).

Ciò nel senso che spesso il surmenage lavorativo è una concausa del terrorismo psicologico sul lavoro.

"Il burn out è dovuto alla riduzione degli organici nelle aziende, che ha esposto i manager a pressioni sempre più forti. Così le imprese hanno eliminato il 'grasso', credendolo inutile: e hanno sbagliato, perché questo offriva loro un margine di manovra che ora non esiste più" (così, A. KAKABADSE citato da A. GILIOLI, R. GILIOLI, *op. cit.*, 22).

Ovviamente da un punto di vista di analisi economica, le spiegazioni che si possono tentare sono molteplici: c'è chi lega la nascita del mobbing a periodi di transizione macroeconomici; chi lo fa dipendere dal fenomeno delle fusioni tra società, volto a creare 'doppioni' per definizione; chi da un'evoluzione troppo rapida delle competenze necessarie per svolgere ai massimi livelli una professione; chi, ancora, lo collega alla "visione finanziaria imposta dai fondi d'investimento anglosassoni... Questi fondi... fanno pressioni continue sui top management per 'massimizzare il valore delle azioni attraverso la riduzione degli organici' anche quando l'azienda sta già facendo utili... Ecco allora che l'economia mondializzata rende molto scomoda la posizione dei salariati, che vengono sottoposti ad un arsenale di metodi raffinati, perversi o brutali' perché si convincono a dare le dimissioni" (così, A. DURIEUX, S. JOURDAIN, *L'entreprise barbare*, citato da A. GILIOLI, R. GILIOLI, *op. cit.*, 23).

§ DANNO BIOLOGICO

Qualunque danno alla salute comporta anche un danno in termini di ostacoli alla normale vita di relazione che, conseguentemente, viene menomata.

§ HARASSMENT

La traduzione letterale è 'molestia'.

Viene utilizzato prevalentemente negli Stati Uniti ed è spesso sovrapposto a bossing, ma a differenza di quello, si riferisce oltre che al mondo del lavoro, anche ad altri contesti.

§ GANG UP

Termine che ricorre talvolta nei testi americani e che allude alla formazione di un gruppo di aggressori.

E', di fatto, sinonimo di mobbing nell'area americana, al pari di altre espressioni, come victimization, work abuse, whistleblowing.

In Francia, invece, sono usate altre espressioni, quali harcèlement au travail e harcèlement dans l'entreprise.

§ MOBBING

Derivato dall'etologia ed usato soprattutto nell'area scandinava, significa assalire violentemente.

L'Associazione contro lo Stress Psico-sociale ed il Mobbing, fondata in Germania nel 1993, lo definisce ufficialmente così: "...Una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo, con lo scopo e/o la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione."

Si qualificano, pertanto, come mobbing "tutti quegli atti e quei comportamenti che traducendosi in atteggiamenti persecutori attuati in forma evidente e con particolare determinazione possono arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore. Fondamentale perché si possa parlare di mobbing è il requisito temporale: ... non si ha un caso di mobbing se la persona non è perseguitata per almeno sei mesi."

"In particolare... il mobbing si realizza con una sorta 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 non breve, determinando 'considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali'. Non rilevano dunque... le situazioni di conflitto solo 'temporaneo'... ma solo quelle particolari situazioni con riguardo alle quali la frequente ricorrenza... la durata e l'intensità delle condotte vessatorie... determinano un'insostenibilità psicologica che può portare ad un crollo dell'equilibrio psicofisico del soggetto 'mobbizzato', con la comparsa di vere e proprie patologie.... La distinzione tra un normale conflitto... e... mobbing 'does not focus on what is done or how is done, but rather on the frequency and duration of whatever is done': ciò che rileva... è il continuo ripetersi in un periodo di una certa durata del trattamento vessatorio che viene inflitto alla vittima" (così, R. NUNIN, Alcune considerazioni in tema di "Mobbing", in <http://www.labourlawjournal.it/asp/corpoDottrina.asp?nomefile=01-2000/art22.htm>).

Il mobbing, quale situazione di profondo malessere, ha perciò alla sua base un conflitto non risolto tra la vittima (il mobbizzato o one-down) e l'aggressore (il mobber o one-up). I modi in cui il secondo tenta di distruggere il primo possono essere svariati: si va dalla semplice

emarginazione alla diffusione di maldicenze, alle critiche, all'assegnazione di compiti inferiori e dequalificanti, alla compromissione dell'immagine sociale verso terzi, al sabotaggio del lavoro, alle telefonate mute, agli scherzi pesanti, alle accuse di pazzia di fronte a tentativi di difesa. "Secondo Leymann, un lavoratore è sicuramente vittima di mobbing quando si verificano alcune di queste condizioni: all'improvviso gli spariscono o si rompono (senza che vengano sostituiti) strumenti di lavoro come telefoni, computer e lampadine; i litigi o i dissidi con i colleghi sono sempre più frequenti; gli viene messo vicino un accanito fumatore pur sapendo che detesta il fumo; quando entra in una stanza la conversazione generale si interrompe bruscamente; viene escluso da notizie e da riunioni utili per lo svolgimento del suo lavoro; apprende che girano pettegolezzi infondati sul suo conto; gli vengono affidati da un giorno all'altro incarichi inferiori alla sua qualifica o estranei alle sue competenze; viene sorvegliato ogni giorno di più nei minimi dettagli (come gli orari di entrata e di uscita, le telefonate, il tempo passato alla macchinetta del caffè); riceve rimproveri per piccole cose; le sue richieste sia verbali che scritte non ottengono alcuna risposta; i superiori o i colleghi lo provocano per indurlo a reagire in modo incontrollato; risulta escluso da feste aziendali o da altre attività sociali; viene preso in giro per l'aspetto fisico o l'abbigliamento; tutte le sue proposte sono rifiutate senza valide motivazioni; è retribuito meno di altri colleghi che hanno incarichi di importanza minore; e così via" (così, A. GILIOLI, R. GILIOLI, op. cit., 9).

Gli esperti ammettono l'esistenza di due tipi di mobbing: il verticale e l'orizzontale.

Il mobbing verticale si ha quando la persecuzione psicologica proviene dal vertice lavorativo, quando, cioè, un capo sobillato da strategie aziendali si accanisce contro un suo sottoposto per costringerlo a licenziarsi.

"Può essere esercitato da un singolo superiore che per diversi motivi (volontà di raggiungere massimi livelli di efficienza, invidia, paura di perdere potere nella struttura gerarchica) oltrepassa i limiti della propria supremazia professionale fino a esercitare atteggiamenti particolarmente aggressivi e punitivi nei confronti della propria vittima. Tali atteggiamenti di norma vengono poi assunti da altri dipendenti, determinando un progressivo isolamento della vittima." (così, L. PARDINI, La Medicina del Lavoro e il fenomeno del Mobbing, in http://www.izan.simplenet.com/napoletano/relaz_pa.htm).

Il mobbing orizzontale si ha, invece, quando avviene tra colleghi di pari grado. Un gruppo cerca di emarginare un collega usando una psicologia da branco e molestie collettive per renderlo vulnerabile e poi 'azzannarlo'.

"... Troviamo un lavoratore vittima degli stessi colleghi e di norma questo può essere letto attraverso una duplice chiave di lettura: la prima riguarda più strettamente l'organizzazione del lavoro. In tal senso un dipendente, o neoassunto o trasferito o promosso, col suo arrivo scardina in qualche modo un gruppo già collaudato e dotato di propri equilibri interni che tendono spesso ad appiattire la personalità e la professionalità dei singoli. Sono di solito persone intraprendenti, creative in grado di turbare meccanismi conosciuti e accettati da tutti i componenti, ed essendo inoltre soggetti che 'investono' affettivamente nelle loro manifestazioni, di sicuro soffrono maggiormente per le difficoltà crescenti che incontrano nell'ambiente di lavoro. Nel secondo caso l'emarginazione progressiva della vittima passa attraverso la diversità della vittima stessa rispetto al gruppo: pensiamo principalmente ai portatori di handicap fisico o mentale ma non dimentichiamo le diversità legate alla religione, sessualità, razza, in certi casi addirittura gli interessi extralavorativi" (così, L. PARDINI, op. cit.).

- MOLESTIE SESSUALI

Non volute, intrusive, verbalmente offensive, anche fisicamente aggressive.

- TERRORISMO FISICO

Violenza non necessariamente agita, ma usata come minaccia per mantenere il controllo sulla vittima e rinforzata periodicamente.

- TERRORISMO PSICOLOGICO

Uso del terrore per soggiogare e intimidire. Focalizza soprattutto l'atmosfera generale.

- VIOLENZA FISICA

Forza fisica usata aggressivamente nei confronti della vittima.

Sempre in via preliminare, vale la pena di sottolineare che il fenomeno delle persecuzioni morali sul luogo di lavoro trova il suo riferimento normativo principalmente su Internet. I siti da consultare per approfondire il tema sono infatti moltissimi, specie quelli in lingua scandinava e inglese.

Tra le più valide risorse on line si segnalano:

<http://www.antibullyng.net>

(Offre materiale di consultazione ed assistenza alle vittime del bullying)

<http://aziende.iol.it/prima>

(Sito dell'Associazione italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale, presieduta dal Dott. H. Ege)

<http://www.bullybusters.org>

(Sito dell'Associazione Bullybusters, ossia 'cacciatori di mobbing', fondata a S. Francisco dai coniugi Namie)

<http://www.diritto.net>

(Sito giuridico con una sezione ampiamente dedicata al mobbing)

<http://www.erkoch.com>

(Sito spagnolo d'introduzione al mobbing)

<http://www.freeweb.org/associazioni/mobby2000/>

(E' il sito di un gruppo di auto-aiuto con sede a Milano. Il suo scopo è quello di fornire sostegno morale ed emotivo alle persone che subiscono molestia)

<http://www.hec.unil.ch/depart/deep/cahiers/TEXTES/txt9907.pdf>

(Riporta uno studio dell'Università di Losanna sulle conseguenze mediche e psichiche dell'insicurezza sul lavoro)

<http://www.izan.simplenet.com/napoletano/mobbing.htm>

(Curato dal Centro Nazionale di Studi di diritto del lavoro "D. Napoletano", offre, in libera consultazione, materiale giuridico sul mobbing)

<http://www.legge-e-giustizia.it>

(Vera e propria banca dati della giurisprudenza del lavoro, sia di merito che di cassazione)

<http://www.leymann.se/>

(Contiene quasi tutta l'attività di ricerca del prof. H. Leymann, tra cui la sua celebre The mobbing Encyclopaedia)

<http://www.members.xoom.it/gpalma/>

(Sito, con molto materiale sul mobbing, curato dal Dott. G. Palma)

<http://members.xoom.it/icebergpunta/>

(Associazione fondata dalle vittime di mobbing operante soltanto su Internet. Il sito ospita riunioni on line con partecipazione aperta a tutti gli interessati)

<http://mobbing-usa.com/>

(Sito americano che si propone di sensibilizzare l'opinione pubblica statunitense)

<http://www.mobbingwerkstatt.de/start.html>

(Sito tedesco di G. Ziegler)

<http://www.mobbing-zentrale.de>

(Sull'analisi del mobbing in Europa)

<http://www.psympress.com/BKFILES/0863779468.htm>

(Documentazione speciale dedicata al mobbing)

<http://www.rz.unifrankfurt.de/FB/fb05/psychologie/Abteil/ABO/2/2.3.e.htm>

(Contiene i risultati di alcuni studi effettuati in Germania e Svizzera, raccolti dai ricercatori della facoltà di psicologia dell'Università di Francoforte)

<http://www.successunlimited.co.uk/>

(Sito inglese sul bullying, ampio ed aggiornato)

http://www.unicam.it/ssdici/mobbing/index_mob.htm

(Excursus curato da G. Buonocore della Scuola di Specializzazione in Diritto Civile dell'Università di Camerino)

<http://www.utenti.tripod.it/cesap>

(Pagina del Centro Abusi Psicologici)

2. Il deserto dei Tartari

Una volta definito il mobbing come quella molestia morale sul luogo di lavoro, che si sostanzia in qualunque condotta impropria (una certa dose di conflittualità interpersonale è ineliminabile, oltre che fisiologica, da qualsiasi fabbrica o ufficio; la molestia morale è, al contrario, una forma patologica di persecuzione, continuativa, crescente, emarginante, generatrice di malattia) che si manifesta attraverso azioni od omissioni, in grado di arrecare offesa alla persona in quanto tale, di metterne in pericolo l'impiego e di degradare il clima lavorativo, resta da individuare quali comportamenti possano, in concreto, costituire il fenomeno e quali le fasi in cui esso si sviluppa.

In particolare, il prof. H. Leymann ha rilevato almeno quarantadue comportamenti che possono dar luogo a mobbing e che, a loro volta, possono essere ascritti a cinque categorie di condotta degli aggressori:

a) Condotte che agiscono sulla comunicazione professionale.

Si tratta di tutti quei comportamenti che impediscono alla vittima di esprimersi in ambito lavorativo, come, ad esempio, ostacolare la comunicazione sia con i colleghi sia con i superiori; criticare continuamente il lavoro svolto con rimproveri; ignorare eventuali richieste di colloquio da parte del lavoratore e così via.

b) Condotte che agiscono sulla comunicazione interpersonale.

Comprendono tutte quelle attività volte ad isolare la vittima, non soltanto nello svolgimento materiale della sua prestazione (come nel caso delle condotte indicate sub a), ma soprattutto nel mantenimento dei contatti sociali in ambito lavorativo.

Così alla vittima viene tolta la parola o il saluto degli altri colleghi; può essere relegata a veri e propri reparti di confino in cui è alienata da tutto e da tutti; si mormora in sua presenza; ci si comporta come se non ci fosse.

c) Condotte che agiscono sulla reputazione (perdita dell'altrui considerazione).

In questo caso il meccanismo demolitorio mira a provocare la disistima del soggetto sul posto di lavoro, diffondendo pettegolezzi, riportando offese, deridendo pubblicamente, ridicolizzandone particolari caratteristiche fisiche o eventuali handicap.

d) Condotte che agiscono sulla posizione occupazionale (perdita della sicurezza di sé).

Qui si cerca di screditare la vittima nel suo lavoro, manipolandone le prestazioni. Progressiva inattività coatta; svuotamento delle mansioni, reiterazione pesante solo dei suoi errori; ossessivi controlli medici, anche in presenza di una comprovata e conclamata patologia, sono solo alcune delle condotte che possono pregiudicare il lavoro della vittima.

e) Condotte che agiscono sulla salute fisica o psichica.

Al lavoratore preso di mira vengono palesemente affidati incarichi pericolosi o gravosi: è il caso

dell'operaio che viene mandato al lavoro senza impalcature di sicurezza o quello del portavalori costretto a spostamenti senza una scorta armata, ma in generale questa categoria comprende tutti quei pretesi risultati da realizzare in tempi e modi impossibili o altamente improbabili.

Secondo l'impostazione fornita da Leymann, il mobbing si sviluppa in quattro fasi, non tutte necessarie, visto che il fenomeno può articolarsi anche passando direttamente dalla prima alla terza fase, omettendo la seconda.

In realtà tale spiegazione, adattabile in pieno al modello lavorativo scandinavo, si è mostrata sostanzialmente riduttiva rispetto al caso italiano.

Per ovviare a tali carenze, dovute principalmente alle caratteristiche del sistema professionale italiano, il prof. H. Ege, uno dei massimi esponenti europei nello studio dell'argomento, ha completato il modello di Leymann con due ulteriori fasi, funzionali alla sua utilizzazione anche sul versante italiano.

Procedendo per gradi, occorre premettere che il mobbing si traduce in una progressiva escalation di comportamenti, reiterati e protratti nel tempo, che vanno da una fase premonitrice, assolutamente neutra o addirittura positiva, fino ad una fase totalmente esplicita, gravida di conseguenze negative per l'occupazione stessa del mobbizzato oltre che, com'è ovvio, per la sua salute.

- Prima fase

Conflitti - Attacchi - Meschinità - Scherzi feroci.

La vittima inizia ad avvertire un certo malessere, che tuttavia cerca ancora di gestire con il ricorso alla razionalità ed alla pazienza.

Di regola dopo sei mesi appaiono disturbi psicosomatici (insonnia, diarrea, vomito, nausea, incubi e così via) che divengono ansia generalizzata entro un anno dall'inizio delle persecuzioni.

- Seconda fase

Dal mobbing al terrore psicologico.

Il protrarsi delle suddette aggressioni per un periodo che va dai quindici ai diciotto mesi determina nella maggior parte dei casi uno stato cronico di ansietà.

Dai due ai quattro anni dall'inizio delle vessazioni appaiono gravi disturbi psichici, quali depressione accompagnata da fobie, automatismo e ruminazioni mentali, ossessioni, dipendenza da farmaci tranquillanti, assenza dal lavoro per malattia.

- Terza fase

Negazione dei diritti della vittima tollerati o decisi dalla direzione del personale.

Normalmente l'ufficio del personale inizia a questo punto ad occuparsi del caso e, come spesso accade, trovandosi a giudicare un fatto in posizione non parziale, tenderà a valutare negativamente la vittima, che di solito viene bollata come 'problematica', 'strana', 'piantagrane', dando vita a un vero e proprio fenomeno di stigmatizzazione. Ovviamente un tale intervento interno non fa che peggiorare l'immagine del mobbizzato sul posto di lavoro, che finisce, perciò, per sentirsi ancora più vittima.

In questi casi la via preferibile resta infatti l'intervento di sindacalisti esterni all'impresa in cui si trova il mobbizzato.

- Quarta fase

Esclusione dal mercato del lavoro.

Arrivato a questo stadio, il fenomeno è difficilmente arginabile.

Il soggetto viene definitivamente messo al bando, essendo il mobber riuscito a consolidare il suo intento.

Frequente è la cronicizzazione di manie ossessive, più raro, ma comunque possibile, il rischio di suicidi e lo sviluppo di comportamenti criminali.

Anche quando non si decide per il licenziamento con indennità o per la decisione autoritaria di internamento psichiatrico, l'esclusione dal mercato del lavoro avviene, comunque, mediante l'assegnazione di incarichi di minor importanza o la successione di trasferimenti da un posto all'altro.

In questo caso, la messa in invalidità della vittima è quasi fisiologica, il che comporta evidentemente un periodo di malattia di lunga durata, che ha come diretta conseguenza l'eliminazione fisica del mobbizzato o, comunque, il suo allontanamento dal posto di lavoro.

A queste fasi, come già accennato, il prof. H. Ege ne aggiunge due ulteriori: una pre-fase detta 'condizione zero' e la costante del 'doppio mobbing', tipiche, appunto, dell'esperienza italiana.

La condizione zero rappresenta, in particolare, la predisposizione d'animo a mobbizzare, senza che per questo sia già stata designata una vittima.

La competitività innata alle imprese italiane si traduce quasi come una sorta di autotutela a priori, che sorge per esigenze di conservazione del posto prima ancora che questo possa essere messo in pericolo dalla presenza di un elemento scomodo.

In questa pre-fase non c'è quindi la volontà di distruggere, ma solo quella di 'apparire'.

Successivamente si sviluppa, però, la convinzione di dover distruggere per poter emergere, così il mobber procede a individuare il mobbizzabile e a mettere in atto le strategie dirette a eliminarlo dall'azienda.

La costante del doppio mobbing è, invece, ancora più caratteristica dell'esperienza italiana, proprio perché si basa sul profondo e quasi mai soluto legame che il mobbizzato ha con la sua famiglia. Quest'ultima, dopo aver tentato di comprendere le lamentele del parente/mobbizzato, tenderà infatti a vedere la vittima non poi così vittima, fino ad avvertirla come un pericolo per l'equilibrio familiare e a farla sentire unica responsabile della sua condizione.

Al mobbing in ufficio si aggiunge quello a casa, facendo piombare il soggetto in uno stato di sempre crescente isolamento, depressione e ansietà.

Prima di analizzare il dato legislativo e giurisprudenziale, resta però da fornire ancora qualche risposta alle domande più frequenti per l'individuazione del fenomeno.

In particolare, un'analisi approfondita, che voglia stilare un identikit del fenomeno nei suoi aspetti principali, non può tralasciare i seguenti interrogativi.

Innanzitutto resta da vedere chi aggredisce chi e sulla base di quali motivazioni; se il mobbing esista effettivamente o se sia soltanto uno dei figli del buonismo imperante; infine, quid iuris, là dove se ne riconosca l'esistenza, rispetto all'ipotesi di una persona già di per sé paranoica o comunque non sana di mente, che però venga a sua volta sottoposta a mobbing.

Come si vede, si tratta di quesiti non rinviabili e preliminari a qualunque analisi sull'attuale rilevanza civile e penale del fenomeno.

Prima di tutto, la vittima. Contrariamente a quanto è spesso erroneamente affermato, il bersaglio di persecuzioni morali nel luogo di lavoro non è un'incapace, un poco brillante, un debole o un perdente nato.

Molti giornali, nel commentare episodi di mobbing, l'hanno presentato come una sorta di 'sindrome di Fantozzi', contribuendo a creare in tal modo un meccanismo sbagliato, che renderà ancora più difficile, per le vittime, la presa di coscienza della loro situazione.

In realtà, il mobbing è posto in essere allo scopo di eliminare individui scomodi, evidentemente tali rispetto alla propria posizione di potere.

Quando si avverte la propria supremazia come incontrastata, a meno che gli altri non commettano errori ripetuti e grossolani, è piuttosto difficile avvertirli come 'pericolosi'.

Al contrario, una persona creativa, brillante, originale, innovativa finisce automaticamente per essere anche la più temuta, proprio perché si tende a percepirla come una minaccia per il proprio potere. Non è un caso infatti che i mobbizzati siano molto spesso persone validissime in ufficio, di cui talvolta si teme l'eccessiva competenza, oltre l'originalità (razziale, fisica, sessuale, religiosa, d'abbigliamento, ma pur sempre difforme rispetto al gruppo di riferimento), l'onestà al di sopra di tutto e quindi il non conformarsi a regole paramafiose, altre ancora è la novità di un dipendente che subentra in un clan già costituito, o addirittura la troppa bellezza o ricchezza, generatrici di invidie.

Si tratta di motivazioni assolutamente eterogenee che, però, ci confermano la tesi iniziale: ad essere mobbizzato non è nella maggior parte dei casi un sottomesso, un Fantozzi o un Bean di turno, quanto invece una persona con un forte attaccamento al lavoro, spesso animata da grandi ideali e voglia di fare (c.d. presenzialismo psicologico) e che pertanto vive la condizione di emarginazione dal lavoro in maniera assai amplificata rispetto a persone che non amano più di tanto la loro professione.

Il mobbing, a differenza della molestia sessuale, ha un raggio di applicazione molto più vasto: può colpire uomini e donne (maggiormente quest'ultime), giovani o anziani (con prevalenza, dovuta proprio alla trasformazione del mondo del lavoro, di questi ultimi), operai e liberi professionisti (la richiesta d'aiuto proviene soprattutto da livelli medio-alti: lavoratori inquadrati in aziende, soprattutto bancarie e assicurative, o nella Pubblica Amministrazione, quasi tutti con un diploma di scuola media superiore o la laurea).

Quello che poi rende insidioso questo fenomeno è la sua mutevolezza: sa reinventarsi ogni giorno e assumere sempre nuovi e diversi comportamenti.

"Ci sono metodi palesi e violenti (attuati attraverso aggressioni verbali o fisiche, urla, allusioni pesanti alla sfera privata o sessuale); sottili e silenziosi (realizzati attraverso un susseguirsi di episodi che portano al progressivo isolamento della vittima e alla sua esclusione graduale dal gruppo); disciplinari (quando, per esempio, un dipendente riceve continue lettere di richiamo ingiustificate, diventa oggetto di un controllo ossessivo allo scopo di coglierlo in fallo e, in caso di malattia, viene perseguitato con uno stillicidio di viste fiscali); logistici (assai comune è il trasferimento del lavoratore in una sede periferica, scomoda e lontana dalla famiglia e dagli amici); e perfino paradossali (quando, al contrario, un dipendente viene promosso a un compito più alto che però non sa svolgere, ed è quindi messo in condizione di sbagliare per poi essere punito).

Insomma, l'attacco si compie attraverso tutti i possibili sistemi con cui un gruppo può ferire un individuo. E anche attività che sono del tutto innocue e pacifiche nella maggior parte dei luoghi di lavoro (come fumare sigari o sigarette, aprire le finestre, accendere l'aria condizionata, raccontarsi barzellette spinte) possono diventare strumenti di aggressione e di molestia" (così, A. GILIOLI, R. GILIOLI, op. cit., 7 ss.).

Analogamente il mobber non perseguita sempre per lo stesso motivo. E ciò non solo perché le ragioni che spingono a mobbizzare cambiano a seconda che il mobbizzato sia di pari grado, sottoposto o (raramente) superiore rispetto al mobber, ma anche perché infinite possono essere le insicurezze umane e le mancanze relazionali che portano a desideri di onnipotenza.

Esso sa nascondersi dietro mille diverse motivazioni, che hanno tutte lo scopo concordato di portare la sua vittima ad uno stato di depressione tale da costringerla alle dimissioni dal posto di lavoro. Tralascia in particolare le cause esogene, che spesso hanno un peso non marginale nell'intera vicenda.

Il mobbing non è sempre e solo legato alla presenza di elementi negativi, portatori di aggressività; per diffondersi capillarmente ha bisogno di un supporto aziendale che incoraggi o

che sia, comunque, connivente alle persecuzioni sul posto di lavoro, dovuto di frequente ad una cattiva organizzazione interna ed un'imprecisa definizione delle mansioni (il che spiega perché proprio la Pubblica Amministrazione sia un settore a rischio).

Un problema nel problema è poi quello del tipo di tutela da accordare ad una vittima che di per sé sana non è, ed entra sul set di un sistema mobbizzante.

Qui la linea di confine appare ancora più labile, ma non può in ogni caso essere ignorata: esistono anche paranoici o mitomani che simulano nel dettaglio la loro sottoposizione a vessazioni psicologiche, questo, tuttavia, non può indurci a prendere le distanze dal fenomeno, tralasciando le vittime vere delle persecuzioni.

Il mobbing è una manipolazione perversa che genera stress ed altera gli equilibri psicofisici della vittima: poco importa (ovviamente, a patto che non si tratti di invenzioni fittizie) lo stato mentale e fisico su cui la molestia va ad agire. Sarebbe come ammettere che esistono individui di serie A ed altri di serie B e che verso quelli che già partono svantaggiati, secondo luoghi comuni, anche il peggioramento del loro status non dovrebbe essere avvertito in maniera così grave.

In realtà compito della legge è quello di tutelare tutti i cittadini e, nel caso specifico del mobbing, quello di impedire che il luogo di lavoro peggiori un soggetto, a causa delle persecuzioni psicologiche che è costretto a subire.

L'unico intervento sensato appare, perciò, quello di commisurare l'entità del danno al momento in cui il soggetto è arrivato sul luogo di lavoro ed a quello in cui questi dichiara abbiano avuto inizio le persecuzioni psicologiche contro di lui. Certo, una simile scelta comporterà difficoltà dal punto di vista dell'onere probatorio, rispetto al quale la dimostrabilità in concreto dell'accaduto potrebbe prestare il fianco a logiche faziose e tutt'altro che probanti. Tuttavia sembra, a mio avviso, la sola strada possibile per non sfociare nell'assurdo di relazionare la gravità di un fenomeno in base alla tipologia di individui su cui si riversa.

Resta infine da accennare ad un ultimo aspetto, che merita di essere considerato, non solo perché aiuta la riflessione sulla delicatezza del fenomeno, ma anche perché corrisponde ad una visione condivisa oggi da parecchi e che, come tale, merita di essere valutata.

A detta di una parte di studiosi, infatti, il mobbing non esisterebbe o, per lo meno, non sarebbe così grave. In particolare, il fenomeno sarebbe dovuto ad un eccesso di vittimismo di quanti non sanno farsi forza di fronte all'addestramento pedagogico, ignorandone l'importanza come strumento di selezione.

E', nei fatti, davvero così *contra legem* una sorta di selezione darwiniana lavorativa?

Un impegno maggiore, o la cura di sé non potrebbero essere soluzioni al mobbing?

Non è forse vero che se Kafka o Svevo non fossero stati mobbizzati, non avremmo avuto grandi scrittori?

Come distinguere l'infelice normalità della vita da una pratica vessatoria?

Ancora: qual è il male minore, il mobbing o il licenziamento?

Non sarebbe, allora, preferibile un po' di mobbing, in alternativa al licenziamento?.

E poi, se il mobbing riguarda invidie ineliminabili dalla vita, chi ha forza, non può magari farcela da solo?

Il mobbing, insomma, esiste davvero o è solo una sindrome di debolezza vitale?

Non si tratta di interrogativi da poco. Tuttavia non credo possano essere condivisi, almeno nella loro interezza.

E', infatti, mia opinione che in nessun caso il lavoro dovrebbe portare ad una devastazione psicologica.

Talvolta può indubbiamente esserci un eccesso di vittimismo, ma una visione darwiniana sul posto di lavoro è decisamente *contra legem* (si pensi in tal senso al, già citato, articolo 2087 c.c. sull'obbligo per il datore di tutelare l'integrità psicofisica del dipendente).

Quanto poi alla visione del mobbing come alternativa al licenziamento, verrebbe da ribattere che il più delle volte al mobbing segue il licenziamento, evidentemente in senso cumulativo, peggiorando con ciò ulteriormente la condizione del lavoratore.

Che si debba stare attenti a non lasciarsi trascinare dall'onda della novità, che vi sia la necessità di non vedere mobbing dappertutto (a ben guardare, infatti, oggi qualunque controversia lavorativa sarebbe suscettibile di essere fondata, in senso lato, su un'accusa di mobbing) non deve però farci cadere nell'estremo opposto, quello di negarne l'esistenza.

Il problema andrà, perciò, tutto giocato sul terreno della dimostrabilità del trattamento discriminatorio, in cui individuare criteri certi di riferimento, che non si traducano in un riconoscimento di molestia aprioristico, in tutti i casi di malessere, né tanto meno in una negazione dei fatti e soprattutto di un'evidenza di cui lo Stato non può non farsi carico.

3. L'azione di responsabilità contro il mobber

Dopo aver presentato il fenomeno da un punto di vista concettuale, medico e sociologico, resta da concentrarsi su almeno altri tre aspetti riguardanti il mobbing, ossia quello dell'azione di responsabilità contro il mobber; quello relativo all'analisi del dato giurisprudenziale, tra sentenze pre e sentenze sul mobbing aziendale; infine, last but not least, quello attinente ai danni da mobbing, anche alla luce della nuova disciplina in materia di indennizzi INAIL.

Ciò premesso, va detto che, nonostante il mobbing sia stato 'battezzato' solo di recente dagli operatori del diritto, la sua comparsa sulla scena giuridica è tutt'altro che recente.

Ciò nel senso che vessazioni morali sul posto di lavoro avvenivano anche in mancanza di una qualificazione formale del fenomeno, senza che al lavoratore molestato venisse preclusa una qualche tutela da parte dell'ordinamento.

Al contrario, violare diritti espressamente riconosciuti come fondamentali della persona umana, quali la salute, la personalità ed il lavoro costituisce, per ciò solo, un comportamento rilevante per il diritto. Per citarne alcuni, si pensi a quanto previsto dalla nostra Costituzione agli artt. 2, 3, 4, 13, 32, 37, 39 e, soprattutto, 41, 2° comma, o a quanto stabilito da numerose convenzioni internazionali o, ancora, a quanto disposto, a livello nazionale, dallo Statuto dei lavoratori (art. 15) o dalle leggi 903/1977 e 125/1991, sulla parità uomo-donna.

Delineata la cornice di riferimento, occorre però valutare quale possibilità di reazione abbia, in concreto, un individuo mobbizzato.

Innanzitutto, non c'è dubbio che, in alcune ipotesi, il mobbing possa avere una rilevanza penale.

E' il caso in cui un comportamento mobbizzante abbia provocato lesioni personali (artt. 582 e 590 c.p.); abbia istigato al suicidio (art. 580 c.p.); si sia tradotto in un'ingiuria o in una diffamazione (art. 594 e 595 c.p.), in un sequestro di persona (art. 605 c.p.), in una violenza privata (art. 610 c.p.), in una violenza sessuale (art. 609 bis c.p.), in una minaccia (art. 612 c.p.), in un abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), in una molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.).

Ovviamente, non è questa la sede per entrare nel merito delle singole disposizioni del codice penale, tuttavia, ai fini della presente trattazione, può essere importante riflettere brevemente

sull'opportunità per un mobbizzato o un molestato di optare per il versante penale, ferma restando, ovviamente, l'autonomia e la non alternatività tra giudizio penale e giudizio civile.

Uno dei vantaggi più caldeggiati della sanzione penale è (rectius: dovrebbe essere) costituito dalla sua funzione deterrente e dal suo peso, nel caso in cui venga comminata, di precedente a carico del colpevole, con conseguenze piuttosto pesanti nell'ipotesi di nuova condanna.

Ha poi un indiscusso significato di valore, rappresentando da sempre l'icona del male, di chi ha commesso fatti sufficientemente gravi da giustificare la reclusione nelle patrie galere.

Ciò nonostante, non credo che gli sforzi della giurisprudenza o dei progetti parlamentari dovrebbero indirizzarsi in questa direzione.

Non solo nell'interesse della vittima, essendo la tutela penale molto più invasiva per il suo stato psicologico, ma anche per ragioni di coerenza sistematica con quei corollari di necessità, sussidiarietà e meritevolezza della pena, accolti dal nostro ordinamento. Non si deve, infatti, dimenticare che la tutela penale è, per definizione, *extrema ratio* e come tale dovrebbe essere utilizzata.

Senza contare, poi, che per tutta una serie di motivi (quali la possibilità di applicare la pena pecuniaria al posto di quella detentiva, l'istituto della sospensione condizionale della pena, non ultima la legge Simeone), nei fatti è piuttosto difficile che un mobber resti in carcere, considerando anche i limiti massimi edittali previsti per i reati con cui il mobbing presenta delle affinità (ingiuria, diffamazione, minaccia etc.), a parte i limitatissimi casi in cui il comportamento molesto integri il reato di violenza sessuale.

Ed è proprio questa perdita di tipicità del diritto penale, se applicato ai casi di mobbing o molestie sessuali, che invita a riflettere sulla necessità di valorizzare, invece, la sede civile come luogo di risoluzione di questo tipo di controversie, anche in virtù della progressiva curvatura in senso sanzionatorio del risarcimento del danno.

Non vi sono incertezze, infatti, sulla possibilità che il mobbing possa essere fonte di responsabilità civile.

Laddove la vittima subisca un danno a causa delle persecuzioni (danno che, fino ad adesso, è stato limitato alla lesione della salute, anche se la tendenza evolutiva è nel senso di una progressiva erosione del danno biologico, ossia del danno alla salute, a favore di altri tipi di danno, primo fra tutti quello esistenziale, inteso come danno alla libera esplicazione della propria personalità) potrà essere risarcita in base al combinato disposto: art. 2043 c.c. (per la responsabilità extracontrattuale, nel caso in cui autore della molestia sia un soggetto diverso dal datore di lavoro ovvero sia il datore stesso, nel qual caso, però, concorrerà con la responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c.) o art. 2087 c.c. (per la responsabilità contrattuale, nel caso in cui autore della molestia sia il datore di lavoro ovvero non sia esso l'artefice effettivo della persecuzione, ma questa sia comunque a lui riconducibile per violazione indiretta degli obblighi di cui alla disposizione in esame) + art. 32 Cost..

Ovviamente l'art. 32 Cost. rileverà per i casi in cui sia lamentata una lesione del diritto alla salute, laddove una lesione all'esistenza ed alla personalità dovrebbe, invece, essere basata sul collegamento: art. 2043 (o 2087) + art. 41 Cost..

In altre parole, gli artt. 2043 e 2087 c.c. vengono individuati come disposizioni di collegamento con la normativa costituzionale, per una concreta applicazione o dell'art. 32 (danno dalla salute) o dell'art. 41 (danno esistenziale).

In particolare, l'art. 2043, stabilendo che qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno, sancisce il principio del *neminem laedere*, per cui se un soggetto commette un'azione genericamente considerata illecita, poiché contraria ad una normativa o ad una disposizione, anche se non necessariamente un reato, e determinante un danno ingiusto, sarà tenuto a compensare il danno che ha cagionato.

Viceversa, ai sensi dell'art. 2087 c.c.: "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro."

Considerata, quasi pacificamente, norma di chiusura del sistema di protezione del lavoratore, consente di porre fine a situazioni di mancata tutela e permette al dipendente di agire in giudizio per chiedere il risarcimento del danno.

Il datore di lavoro, in base a tale disposizione, è tenuto infatti ad indennizzare il lavoratore che subisce un danno all'integrità fisica e/o alla personalità morale, a meno che non riesca a dimostrare di aver utilizzato tutti i rimedi preventivi possibili.

Ciò sta a significare, quindi, che la responsabilità del datore ex articolo 2087 c.c. sorge se sussiste una condotta causalmente riferibile, a qualunque titolo, al datore di lavoro.

Resta, tuttavia, da vedere se tale articolo possa, altresì, costituire uno strumento di tutela immediata e diretta, preventiva e non solo risarcitoria, contro tutti quei comportamenti molesti che siano ascrivibili al datore di lavoro; e ciò a prescindere dall'insorgenza di una malattia psichica o fisica, considerando, perciò, già un danno anche il riflesso negativo che un dato comportamento produce sulla personalità di un individuo, senza per questo tradursi in una conclamata malattia, ma ponendo il lavoratore in difficoltà, anche se al limite questi l'abbia fronteggiata brillantemente.

Detto in altre parole, quand'è che si inizia a parlare di mobbing? Nel momento in cui l'aggressore comincia a molestare o in quello in cui l'effetto pregiudizievole è identificato ed avvertito come tale dalla vittima?.

E ancora, cos'è che si vuol colpire con la repressione delle molestie sul lavoro, il comportamento dell'aggressore (la condotta) o il risultato che si produce sulla vittima?

Come si vede, non si tratta di interrogativi da poco, per quanto vada rilevato che molta della loro complessità deriva, spesso, da un'errata impostazione dei termini della questione.

Se, infatti, prendiamo il caso di un dipendente (ma analoghe considerazioni potrebbero valere, *mutatis mutandis*, anche per il datore di lavoro che sia autore diretto della vessazione psicologica) che, per ottenere vantaggi personali, pone in essere strategie persecutorie verso un altro collega, il primo problema giuridico che si pone è quello del momento a partire dal quale può iniziare ad aversi un comportamento rilevante per la legge, del quale, secondo gli schemi già delineati, siano chiamati a rispondere il collega (in via diretta ex 2043) e il datore di lavoro (in via indiretta ex 2087).

Essendo il mobbing dato da un accanimento progressivo e sistematico di comportamenti che, se presi singolarmente, appartenerebbero invece a quella ineliminabile conflittualità sul lavoro, è evidente che l'individuazione del danno da mobbing, chiarendo cioè cosa il mobbing offenda e, di conseguenza, quando possa, effettivamente, iniziare a parlarsi di lavoro molestato e non più soltanto difficoltoso, assume a momento centrale e di rilievo dell'intera trattazione. E ciò non solo ai fini del danno, ma anche a quelli della responsabilità, la cui sussistenza e la cui ampiezza dipenderanno, in molti casi, proprio dai criteri di individuazione della sussistenza e dell'ampiezza del fenomeno stesso.

Per riallacciarci al già citato esempio, la portata del 2087 sarà maggiore o minore a seconda che venga considerato mobbizzato solo il soggetto che abbia riportato una lesione alla salute (per cui il datore, in via indiretta ex 2087, risponderà per quell'omessa vigilanza che avrebbe, invece, dovuto esserci e che ha consentito che un suo dipendente vedesse lesa la sua salute) oppure anche quel dipendente che, pur non avendo subito un danno biologico in senso stretto, abbia visto offeso un altro suo diritto costituzionalmente garantito (per cui il datore, in via indiretta ex 2087, risponderà per omessa vigilanza anche quando un suo dipendente non abbia riportato un danno biologico, ma abbia lo stesso visto compromesso un suo diritto, tutelato già a livello costituzionale).

In altre parole, la questione del cosa sia mobbing (se anche la sola condotta del mobber idonea a ledere un diritto del lavoratore o il danno alla salute, anche psichico, prodottosi in capo al mobbizzato) sembra risiedere tutta nel tipo di danno che si ritiene che il mobbing sia suscettibile di produrre.

Fintanto che si ritiene che il danno prodotto dal mobbing sia di tipo esclusivamente biologico, è evidente che di mobbing potrà parlarsi solo quando il dipendente/mobbizzato abbia riportato un danno alla salute, sia pur latamente intesa.

Viceversa, laddove si scelga di individuare in altro il danno da mobbing (ossia, in un danno all'esistenza) anziché voler identificarlo, sempre e comunque, con una lesione alla salute, finiremo per avere mobbing anche in presenza di tutte quelle condotte mobbizzanti che, pur non avendo offeso direttamente la salute del lavoratore, ne hanno comunque leso diritti fondamentali, individuando così nel comportamento mobbizzante il danno (evento) da mobbing, cagionatore di responsabilità cui, nei limiti e nelle previsioni degli artt. 2043 e 2087 c.c., saranno tenuti colleghi e datore di lavoro.

Si tenga, comunque, presente che il panorama offerto dal diritto civile in merito alla responsabilità del datore di lavoro non si esaurisce nel solo 2087 c.c..

C'è un'altra disposizione, infatti, che consente di ritenere il datore di lavoro responsabile di molestia, pur quando non l'abbia egli stesso direttamente compiuta: l'art. 2049 c.c..

Si tratta di una responsabilità ancora più indiretta della, già di per sé indiretta, responsabilità ex 2087, dal momento che, in base all'art. 2049, il datore è tenuto a risarcire il danno subito da un terzo (che sarebbe, evidentemente, l'individuo molestato) e commesso da un suo dipendente, nel caso in cui quest'ultimo abbia potuto compiere l'illecito grazie alle mansioni cui era adibito.

In particolare, sono tre i principi che devono sussistere perché sorga, per il datore, la responsabilità ex 2049:

- quello dell'efficacia agevolativa (la mansione affidata al dipendente deve avere, nei fatti, reso possibile la commissione dell'illecito);
- quello dell'occasionalità necessaria (non è richiesto un nesso di causalità tra il fatto dannoso del dipendente e le mansioni da questo svolte, essendo sufficiente un rapporto di occasionalità necessaria);
- quello della connessione funzionale (occorrerà, cioè, un collegamento strumentale tra mansione svolta dal mobber ed evento lesivo, senza che rilevi se tale comportamento si sia posto in modo autonomo nell'ambito delle mansioni affidate o abbia travalicato i limiti delle stesse).

La responsabilità del datore ex 2049 andrà, perciò, esclusa soltanto nel caso in cui l'evento dannoso non sia neppure indirettamente riferibile alle mansioni di lavoro, facendo con ciò emergere una rigorosa responsabilità del datore al limite della condicio sine qua non (but for test).

Il datore è, così, sanzionato mediante responsabilità civile per aver posto in essere l'antecedente minimo senza il quale l'autore non si sarebbe trovato in quella situazione di tempo e di luogo in cui ha arrecato il danno.

Il problema che si pone è, però, quello dell'opportunità o meno di una simile responsabilità che, evidentemente, non ammette liberatorie da parte del datore di lavoro.

C'è da chiedersi, cioè, se quella della responsabilità oggettiva sia una soluzione politicamente corretta oppure se non sia altro che un tentativo di trovare un responsabile a tutti i costi, visto che la risonanza sociale del fenomeno chiede che qualcuno paghi.

Tuttavia, pretendere di oggettivizzare un aspetto per definizione soggettivo mi è sempre sembrato, se non un paradosso, almeno un meccanismo da utilizzare con estrema delicatezza.

Pur ammettendo, infatti, che vada trovata una soluzione più appagante per le vittime, troppo spesso penalizzate dal nodo critico dell'onere della prova, sono perplessa di fronte alle libere interpretazioni di chi, per esigenze di giustizia, è disposto a sconfinare nel rischio inverso, cioè quello di riversare sul datore una colpa cultural-sociale di cui, invece, non sempre può rispondere.

Oltretutto, allargare il campo del 2049 equivarrebbe a restringere considerevolmente quello del 2087 che, richiedendo per la sua applicabilità un onere probatorio più qualificato, finirebbe per essere, poco a poco, neutralizzato, a favore di soluzioni più semplici e decisamente meno garantiste.

Senza contare poi che la percentuale di responsabilità oggettiva, demandata all'articolo 2049, varia in relazione all'interpretazione che si decide di dare, di volta in volta, al concetto di "incombenze a cui si è adibiti" e che pertanto lascia aperta la questione del fino a che punto sia giusto che gli artt. 2087 e 2049 risarciscano gli stessi danni.

Ciò nel senso che se un'espansione sempre maggiore della responsabilità oggettiva ex 2049 è forse legittima di fronte alla lesione della salute, sembra esserlo meno in presenza di un danno esistenziale, quanto meno perché porta a chiedersi se questo tipo di danno, così recente e così poco acquisito, sia già anche così grave da giustificare che per esso paghi una persona che non ha commesso il fatto, neppure a titolo di colpa.

Oltre a questo, va rilevato che molti dei comportamenti vessatori possono essere costituiti da gravi forme di dequalificazione e di lesione del bagaglio professionale, posseduto ed utilizzato dal lavoratore, riducendo, di fatto, le possibilità che questo svolga adeguatamente le sue mansioni.

In questi casi, quando cioè la vittima viene demansionata o trasferita senza che sussistano 'comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive', oltre alla possibilità di essere risarcito, il mobbizzato avrà dalla sua la possibilità di impugnare tali provvedimenti in base a quanto previsto dall'articolo 2103 c.c..

Ai sensi di tale disposizione: "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo."

In particolare, la giurisprudenza è oggi nel senso di riconoscere alle sentenze sul demansionamento, sullo stress da superlavoro e, in generale, sulla penalizzazione legata a fenomeni di incentivazione alle dimissioni (quindi, in sostanza, a molte delle condotte riconducibili all'art 2103 c.c.) l'importante ruolo di giurisprudenza pre mobbing (pre rispetto alle sentenze del Tribunale di Torino del novembre 1999, in cui per la prima volta il mobbing è stato menzionato come fenomeno ulteriore rispetto a forme di demansionamento e dequalificazione).

Quello che, infatti, rende il mobbing rilevante da un punto di vista giuridico è il suo presentarsi come una categoria in grado di dare unitarietà ad una serie di atti, diversi tra loro, ma aventi la caratteristica comune di ledere l'integrità psicofisica del lavoratore.

In esso rientrano tanto gli atti tipici (per tipico, s'intende quell'atto già previsto di per sé dall'ordinamento, come, ad esempio, il demansionamento o la dequalificazione), quanto quelli atipici.

Mentre i primi, grazie al mobbing, ottengono una tutela più ampia e più completa; i secondi trovano tutela solo con esso.

Fino al novembre del 1999, la giurisprudenza italiana si è occupata del fenomeno in questione senza una visione consapevole di insieme: in buona sostanza ha frammentato il complesso di azioni e reazioni configuranti il mobbing in più fattispecie, finendo per questa via con l'attribuire rilievo solo ad alcune delle condotte che contraddistinguono le strategie del mobber. La giurisprudenza pre mobbing risulta attualissima, dato che il mobbing, oltre costituire una novità assoluta, è figlio di questa stessa giurisprudenza e continuerà ad attingere da essa.

Prima, però, di passare all'analisi delle sentenze sul mobbing aziendale ed al loro raffronto con la giurisprudenza precedente, cercando di mettere in luce il collegamento funzionale tra queste decisioni, voglio sottolineare un ultimo aspetto.

La necessaria presenza di una pluralità di persone, per dar vita ad un conflitto interpersonale, non è caratteristica esclusiva del mobbing.

Il senso di esclusione, isolamento, beffa, derisione o passività che viene provato da un lavoratore mobbizzato può, in linea di massima, rinvenirsi anche in altri ambiti, come quello familiare, sportivo, ricreativo o di condominio.

Quello che, pertanto, determina l'insorgenza di uno stato di malattia è la difficoltà, per il soggetto, di sottrarsi a tale situazione conflittuale senza patirne pregiudizio, il che si traduce evidentemente in un'oggettiva improbabilità nel caso di un rapporto di lavoro.

Sto cercando di dire che dalla definizione di mobbing, data nei paragrafi precedenti, sono ricavabili moltissimi comportamenti conflittuali che pervadono ogni tipo di rapporto sociale.

A tutti può capitare di trovarsi in un contesto relazionale difficile o spiacevole, ma ciò che rende libero l'individuo è la possibilità di andarsene e di cercare, volontariamente e spontaneamente, ambienti più conformi al suo carattere, senza che in questo debba vedersi una qualche forma di reato o di patimento risarcibile.

Dopotutto, non dobbiamo dimenticare che se ci lasciamo prendere la mano, ascrivendo tutto al mobbing, sarebbe lo stesso mobbing, alla fine, a non esistere più.

Allora, quello che fa nascere l'esigenza di una tutela giuridica in presenza di questi comportamenti negli ambienti di lavoro, è proprio il fatto che nessuno può volontariamente sottrarsi all'ineluttabilità di doversi procurare i mezzi di sostentamento per sé e per la propria famiglia.

E', dunque, la necessità di lavorare che porta il mobbizzato a subire e, quindi, ad ammalarsi, rendendo con ciò il luogo di lavoro e, segnatamente, l'importanza vitale che esso ha per un individuo, elemento caratterizzante del fenomeno.

Ciò premesso, le domande da porsi sono le seguenti: a quali malattie, a quali disturbi, patiti da un lavoratore, deve essere riconosciuta rilevanza giuridica, imputabile ai colleghi o al datore di lavoro? E poi, una volta che siano stati individuati gli atti rilevanti, sarà più opportuno ricorrere a strumenti giuridici già esistenti o, invece, crearne di nuovi?.

Infatti, accanto a comportamenti assolutamente neutri, come l'essere esclusi da feste aziendali o suscitare ilarità per il proprio abbigliamento o, ancora, litigare con i colleghi più del solito, la cui dimostrabilità persecutoria si rivela praticamente impossibile da un punto di vista processuale, ve ne sono altri che hanno, invece, un'autonoma rilevanza giuridica e che sono già sanzionati dalla legge e dalla giurisprudenza.

E' il caso del, già citato, demansionamento, del licenziamento ingiurioso, del trasferimento illegittimo o della violazione del minimum legale dei diritti del lavoratore (es. riposo settimanale, orario di lavoro e così via).

E' evidente che di fronte a comportamenti già di per sé illegittimi, diviene maggiormente agevole dimostrare l'intento persecutorio di altri atti che, presi singolarmente, sarebbero invece apparsi neutri, o assolutamente irrilevanti.

Ora, se nel caso del mobbing verticale è più normale trovarsi in presenza di atti tipici (demansionamento, trasferimento o licenziamento illegittimi) accompagnati da atti atipici che, però, nella valutazione complessiva, sono comunque riferibili al datore di lavoro proprio per l'intenzione persecutoria che li sottende; nell'ipotesi di mobbing orizzontale la dimostrazione di un danno alla salute del lavoratore apparirà ben più difficile, dal momento che i colleghi, privi di un potere formale con cui fare pressioni, potranno in essere atti per lo più atipici.

Ecco dunque la vera problematicità del mobbing orizzontale: non siamo in presenza di atti tipici assunti contra legem; manca una qualsiasi linea oggettiva di confine che consenta di distinguere una pratica mobbizzante da un'ineliminabile competizione sociale; non esiste un principio che comporti reciproco obbligo di rispetto e di socializzazione tra i soggetti dell'ordinamento che non siano legati da un vincolo di natura contrattuale, né uno che tuteli il soggetto escluso imponendo obblighi di natura risarcitoria a carico di chi ha proceduto ad emarginare; risulta complesso chiamare un giudice a emettere giudizi di natura morale, in assenza di una chiara rilevanza giuridica dei comportamenti da valutare; per non parlare poi dell'evidente rischio di trasformare il mobbing in un fenomeno di massa, estrapolandolo dal suo contesto caratteristico e privandolo del suo carattere patologico.

Se, infatti, nel mobbing orizzontale la maggior parte dei comportamenti dei colleghi di lavoro è atipica e, come tale, difficilmente riconoscibile, è chiaro che il problema più grande si concentra sul tipo di tutela da accordare a quei comportamenti che non rivestono le caratteristiche di fattispecie già giuridicamente rilevanti e tutelate dalle normative vigenti.

Se un comportamento attuato da un collega di lavoro riveste, infatti, gli estremi di una aggressione, di una molestia o di un'ingiuria viene da sé che in questi casi non si senta l'esigenza di regolare la fattispecie, poiché già adeguatamente contemplata dal nostro ordinamento.

L'area scoperta rimane, quindi, quella che più da vicino mostra la novità del fenomeno e che lascia divisa la dottrina sull'opportunità di introdurre nuove regole normative o sul rinvio alla giurisprudenza per quanto concerne l'individuazione delle peculiarità della fattispecie.

4. Dequalificazione e lesione della personalità nella giurisprudenza pre-mobbing. La responsabilità da mobbing nelle sentenze dei giudici di Torino

L'esposizione sin qui condotta ci permette di affermare quanto segue.

Il mobbing non è un fenomeno nuovo.

Non è stato inventato nel novembre del 1999 dal Tribunale di Torino, ma, al contrario, le sue origini vanno ricercate indietro nel tempo, essendo probabilmente connaturate alla nascita dei rapporti di lavoro stessi.

Questo non ha significato, però, l'ammissibilità di certe prassi vessatorio-persecutorie, ma soltanto l'attribuzione di una qualche rilevanza alle condotte che risultavano più tipiche, più palesi, più definite e che, in linea di massima, andavano a coincidere con quanto vietato dall'art. 2103 c.c..

Tale disposizione, da ritenersi violata nelle ipotesi di dequalificazione, demansionamento, svuotamento di mansioni, riduzione all'inattività, mancato riconoscimento di diritti derivanti dalla qualifica di lavoratore, ha infatti giocato un ruolo chiave nel sistema ante-mobbing.

Passando ad analizzare il mobbing nella giurisprudenza, a partire, cioè, dal suo formale riconoscimento, avvenuto, come si è detto, con le pronunce del Tribunale di Torino, occorre premettere che le sentenze a riguardo sono veramente esigue, il che è probabilmente dovuto al riconoscimento soltanto recente dell'emersione del fenomeno.

La prima di esse, in ordine cronologico, è quella emessa dal Tribunale di Torino in data 16.11.1999 (Trib. Torino 16 novembre 1999, in *Danno e resp.*, 2000, 403), con la quale si è, in sostanza, affermata la legittimità del risarcimento a favore di un'operaia, cui il lavoro aveva provocato una vera e propria catastrofe emotiva.

In particolare, la sig.ra Erriquez, dipendente della S.p.a ERGOM materie plastiche, adiva il giudice del lavoro, chiedendo che le fosse accordato un risarcimento per il danno biologico e neurobiologico da lei patito, imputabile a fatto e a colpa del datore di lavoro.

La ricorrente fondava la sua richiesta sulla grave forma di crisi depressiva contratta in conseguenza della segregazione sofferta (nella specie, determinata essenzialmente dall'essere addetta ad una macchina collocata in uno spazio angusto e ristretto, in modo da evitare per la lavoratrice qualsiasi contatto con l'esterno) e delle intollerabili condizioni di lavoro (risulta dagli atti che il capo turno, tale sig. Dumas, fosse aduso a trattare in modo non urbano i suoi sottoposti, non privando il suo linguaggio corrente di bestemmie, insulti, frasi sarcastiche ed offensive).

Nonostante l'assoluta assenza di precedenti nelle crisi denunciate dalla sig.ra Erriquez, la società si costituiva in giudizio contestando le deduzioni avversarie.

Il giudice, dopo aver proceduto a fornire una, seppur generica, definizione di mobbing, si esprimeva favorevolmente sull'esistenza del rapporto di causalità tra ambiente di lavoro e insorgenza della patologia, dal momento che il precedente stato di salute della ricorrente, del tutto privo di disturbi patologici, le aggressioni verbali del sig. Dumas, peraltro note in azienda, e lo spazio oltremodo ristretto potevano essere considerati più che sufficienti per integrare la causa della patologia avvertita dalla sig.ra Erriquez.

Ciò, in aggiunta alla conoscenza della società, provata per testi, delle condizioni in cui era costretta ad operare la ricorrente, determinava senza dubbio responsabilità a carico del datore di lavoro (ex art. 32 Cost. + art. 2087 c.c), il quale sarà perciò tenuto a risarcire il danno.

Nonostante questa sentenza si mostri forse un po' carente dal punto di vista definitorio, ad essa va riconosciuto il merito di essersi addentrata in un terreno fino a quel momento sconosciuto e, soprattutto, quello di aver riconosciuto la responsabilità civile anche in presenza di atti non tipici, per cui l'affermazione della sussistenza di un caso di mobbing potrebbe, in seguito ad essa, consentire di porre in rapporto di causalità patologie e qualsiasi forma (anche atipica) di aggressione ricollegabile al datore di lavoro.

Ora, è evidente che tale considerazione non possa essere assunta sic et simpliciter.

A meno che non si voglia ricondurre a mobbing qualunque forma di comunicazione disturbata, non basta trovarsi in presenza di un atto atipico: per aversi mobbing occorre che tale comportamento (di per sé, come già visto, facile a confondersi con atteggiamenti legittimi, anche se sgraditi) sia anche ripetitivo, accanito in modo da non lasciare dubbi in ordine al suo reale intento persecutorio.

Con questa prima sentenza, il Tribunale di Torino ha introdotto, perciò, un importante principio, quello per cui la causazione di una malattia può essere provocata anche da semplici (purché ripetitive ed esasperate) forme di aggressione psichica, là dove in passato l'insorgenza di una forma patologica sarebbe stata collegata solo alla messa in essere di atti tipici, idonei a causare nella vittima uno stato di malattia (quali, ad esempio, il già citato demansionamento, la perdita di una chance o le stesse molestie sessuali).

Dopo poco più di un mese, lo stesso Tribunale di Torino, in data 30.12.99, tornava a pronunciarsi sull'argomento (Trib. Torino 30 dicembre 1999, in *Danno e resp.*, 2000, 406).

Anche stavolta la scelta del Tribunale è di condannare al risarcimento la società che aveva demansionato una sua dipendente, assegnandola a mansioni diverse che, pur rientrando astrattamente nell'ambito dell'inquadramento di appartenenza, non assicuravano la professionalità pregressa (nel caso specifico, l'uso della lingua straniera, essendo la dipendente adibita ai contatti con la clientela estera).

In realtà, per quanto questa pronuncia sia interessante rimane comunque difficile voler vedere in questo caso una condanna per mobbing, e ciò non solo perché, come nel caso precedente, manca del tutto il riferimento alla necessaria ripetitività nel tempo degli atti di aggressione psicologica (in quanto è solo detta ripetizione che indica la pre-ordinazione al raggiungimento dello scopo di danneggiare il lavoratore), intesa come criterio capace di distinguere il terrorismo psicologico sul lavoro dalla normale conflittualità interlaborativa, ma soprattutto perché il caso in esame risulta perfettamente esaurito dalle regole generali in tema di demansionamento, senza che per questo si debbano creare nuovi spazi di tutela, chiamando in causa il mobbing.

Quello che però non può essere taciuto è che, al di là dei loro limiti, le sentenze torinesi hanno creato un momento di rottura rispetto alla giurisprudenza precedente.

Mentre, infatti, prima di esse "l'approccio tradizionale delle Corti... è stato... quello di sanzionare, tramite i meccanismi della responsabilità civile, non già il fenomeno del mobbing... bensì solo particolari degenerazioni della condotta del mobber o solo alcuni degli strumenti adoperati da quest'ultimo, quali forme 'surrettizie' di dequalificazione professionale o demansionamento", le due pronunce del Tribunale di Torino aprono le porte "del diritto al mobbing come fenomeno unitario, come categoria di responsabilità idonea a rendere più efficace la tutela integrale della personalità morale dei lavoratori.

In questo senso, le sentenze torinesi segnano una svolta rispetto al tradizionale sistema di responsabilità posto a tutela dei lavoratori vittime di persecuzioni: la condotta del mobber viene infatti collocata in uno schema ben più ampio di quello disciplinato dall'art. 2103 c.c..

Si assiste ad un passaggio certamente degno di rilievo: dall'orientamento precedente delle Corti che, pur in presenza di strategie persecutorie, si concentravano sul demansionamento e applicavano, pressoché in via esclusiva, lo schema più ristretto, di cui al 2103 c.c., si perviene ad una prospettiva più ampia di responsabilità, in cui al centro dell'indagine viene posto l'intento persecutorio, che sta alla base della modificazione peggiorativa delle mansioni.

In questa ottica ci sembra che il richiamo operato dal giudice nella seconda sentenza all'art. 2103 c.c. sia stato effettuato ad abundantiam, risultando il cerchio sull'an debeatur già chiuso con il riferimento agli artt. 2 Cost. e 2087 c.c..

Il mobbing - e questo è un concetto che ci sembra importante chiarire - non richiede necessariamente una variazione in peius delle mansioni lavorative: le condotte dei mobbers, in quanto prima di tutto forme di aggressione morale, fanno scattare direttamente gli schemi, di cui all'art. 2087 c.c..

Non già quindi una lettura dell'art. 2103 c.c. in combinazione con l'art. 2087 c.c., bensì quest'ultima norma come cardine di responsabilità, in un sistema in cui la violazione delle altre norme poste a tutela dei particolari aspetti, che completano il lavoratore (quali ad esempio il suo bagaglio professionale), risulta complementare" (così, M. BONA, U. OLIVA, Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL, in Danno e resp., 2000, 411 ss.).

Spostandoci, invece, dal piano del merito a quello della legittimità, particolarmente importante nell'individuazione del fenomeno (anche se non riguarda direttamente un caso di mobbing, ma il licenziamento del dipendente che aveva accusato di mobbing l'azienda in cui prestava servizio) è la sentenza n. 143 dell'8 gennaio 2000 (Cass. 8 gennaio 2000, n. 143, in <http://www.labourlawjournal.it>).

In essa si stabilisce la sussistenza della giusta causa di licenziamento nell'ipotesi di accuse non provate in giudizio di atteggiamenti persecutori e molesti da parte del capo del personale, in quanto tale comportamento del lavoratore mina il rapporto di fiducia tra le parti e, quindi, è grave da legittimare il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c..

Non è, quindi, sufficiente una sanzione disciplinare né il trasferimento ad altro reparto: la lavoratrice che ha mosso accuse non provate di molestie sessuali e discriminazioni ad opera del suo capo può essere licenziata poiché questo tipo di diffamazione, se privo di elementi che

la supportino, lede gravemente il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e dipendente. E come prova delle persecuzioni subite, se non si indicano gli specifici episodi, non vale esibire certificati medici che attestano una sindrome depressiva da mobbing.

Tale sindrome, infatti, non lede la capacità di intendere e di volere, ma altera solo gli stati emotivi: il mobbing, perciò, non è da solo sufficiente ad accusare il capo, occorrono prove concrete, fatti, luoghi, testimoni che, pur tenendo conto delle inevitabili sacche di omertà degli ambienti di lavoro, dimostrino le colpe e supportino le accuse.

In mancanza, viene inevitabilmente meno l'elemento della fiducia.

Ritenere legittimo un licenziamento per giusta causa per violazione del rapporto di fiducia, a fronte di accuse diffamatorie non provate di comportamenti discriminatori, intimidatori e persecutori da parte di un superiore gerarchico, non deve, però, trarci in inganno sul valore intrinseco di questa decisione.

Nel caso specifico, infatti, la lavoratrice, prima del licenziamento, aveva affidato le sue accuse all'azienda ad un comunicato stampa, risultato poi a firma del marito; atteggiamento, questo, che è ragionevole presumere abbia influenzato i giudici (sia di merito che di legittimità), supportati altresì dal mancato assolvimento da parte della ricorrente al suo onere probatorio.

Ancora più di recente, il Tribunale di Milano, in data 20 maggio 2000 (Trib. Milano 20 maggio 2000, in Lav. giur., 2001, n. 4, 367), ha stabilito che l'attenzione sociologica e televisiva rivolta recentemente al mobbing, non lo rende insensibile alle regole che vigono in campo giuridico, allorché ad esso si vogliono collegare conseguenze giuridiche in termini di risarcimento del danno.

Pertanto, occorre che chi invoca tale fatto come produttivo di danno ne provi l'esistenza e ne dimostri la potenziale lesività.

Nel caso specifico, l'assenza di sistematicità, la scarsità degli episodi lamentati dalla ricorrente, il loro oggettivo rapportarsi alla vita di tutti i giorni all'interno di un'organizzazione produttiva che è anche luogo di aggregazione e contatto umano, oltre che di scontro, portano ad escludere la sussistenza di un'ipotesi di mobbing. La mancanza di un attendibile rapporto di causa ed effetto tra la pochezza quantitativa e qualitativa degli episodi stessi e ciò che essi avrebbero prodotto, esclude cioè la sussistenza di un danno risarcibile.

Quello che rende particolare questa sentenza è, dunque, l'accurata puntualizzazione e definizione del fenomeno, al di là dei principi generali, ormai accolti quasi pacificamente dalla giurisprudenza.

Per aversi mobbing occorre un accanimento continuo, sistematico e ripetitivo nel tempo, essendo questo l'unico elemento che consente di distinguere ciò che è fisiologico da ciò che, invece, è patologico, e non rilevando singoli episodi isolati, potenzialmente lesivi per accumulo (in tal senso, R. NUNIN, "Mobbing": nodo critico è l'onere della prova, in Lav. giur., n. 4, 2001, 368 ss.).

Alla luce delle suesposte considerazioni, viene da sé che la giurisprudenza, così come nel caso delle molestie sessuali, anche in quello del mobbing, ha giocato un ruolo creativo indispensabile nella qualificazione del fenomeno, soprattutto rendendosi conto della sostanziale inadeguatezza dell'art. 2103 c.c. a coprire un sempre maggior numero di controversie che esulavano dal suo ambito d'applicazione.

Ha, insomma, iniziato un percorso delicato e difficile, che è iniziato con il superamento dei limiti dello stesso 2103 (è arrivata, infatti, a riconoscere ipotesi di demansionamento e dequalificazione in tutti quei casi in cui, a causa del datore di lavoro, venivano di fatto penalizzate le possibilità di carriera della vittima, individuando perciò ipotesi di demansionamento non solo nella diminuzione qualitativa delle mansioni, ma pure in quella quantitativa, introducendo, così, forti limiti allo ius variandi datoriale; così come lo ha ritenuto sussistente in presenza di variazioni economico-retributive, di raffronto tra le funzioni concretamente svolte e quelle, invece, risultanti dal contratto; di variazione delle competenze

a parità di livello; di restringimento ingiustificato delle attività svolte; d'inattività; di affiancamento) fino ad arrivare al riconoscimento del mobbing quale categoria unitaria e non frammentata di tutta una serie di atti che fino a quel momento venivano presi in considerazione singolarmente o, in molti casi, non lo erano affatto, dando così vita ad un sistema probabilmente perfettibile, ma di sicuro maggiormente garantista per la dignità e la personalità morale dei lavoratori.

5. Considerazioni conclusive

Trattare il mobbing da un punto di vista giuridico rischia, talvolta, di essere più insidioso ed evanescente di quanto non lo siano le, già di per sé complesse, molestie sessuali.

Ciò è probabilmente dovuto al fatto che la molestia sessuale, a differenza di quella morale, ha, per così dire, una consistenza maggiore che, nella maggior parte dei casi, si traduce in atti concreti, laddove il mobbing si nasconde spesso dietro ad un generico astrattismo, difficile a riconoscersi anche per chi ne è vittima.

Quello che, pertanto, mi sembra importante non perdere di vista, malgrado l'ampiezza della materia trattata, è l'insieme dei criteri-guida, individuati da dottrina e giurisprudenza al fine di limitare al massimo gli equivoci a riguardo.

Si tratta di tutta una serie di principi, rinvenibili su piani diversi (quello concettuale, quello della responsabilità, quello strettamente giurisprudenziale, quello delle prospettive future), su cui è forse opportuno soffermarsi più approfonditamente, affinché siano focalizzate le problematiche centrali del fenomeno.

Innanzitutto, si è detto che con il termine mobbing si fa riferimento a persecuzioni morali sul posto di lavoro.

Si tratta di vessazioni comportanti un disagio psicologico per il lavoratore che, a lungo andare, diventa una malattia fisica e si traduce in una sindrome.

Perché, tuttavia, possa parlarsi di mobbing, è necessario che tali persecuzioni siano imposte per un arco di tempo non inferiore a sei mesi, a nulla valendo episodi singoli, frammentati e non continui.

Da un punto di vista giuridico, il mobbing ha una sua rilevanza autonoma, poiché si presenta come una categoria in grado di dare unitarietà ad una serie di atti, diversi tra loro, ma aventi la caratteristica comune di ledere l'integrità psicofisica del lavoratore.

In esso, come già ricordato, rientrano tanto gli atti tipici (per tipico, s'intende quell'atto già previsto di per sé dall'ordinamento come, ad esempio, il demansionamento o la dequalificazione), quanto quelli atipici.

Mentre i primi, grazie al mobbing, ottengono una tutela più ampia e più completa; i secondi trovano tutela solo con esso.

Una volta che si è verificato un comportamento mobbizzante, sono due i soggetti che possono essere chiamati a rispondere del danno eventualmente prodotto, vale a dire il datore di lavoro ed il collega (o colleghi, nel caso di mobbing di branco).

Il primo potrà essere, innanzitutto, direttamente responsabile per violazione del contratto, secondo quanto previsto dagli artt. 1175 e 1375 c.c. (che impongono, appunto, obblighi di correttezza e buona fede ad entrambe le parti nell'esecuzione della prestazione) ed, ovviamente, secondo quanto stabilito dall'art. 2087 c.c.

Quest'ultima disposizione, lasciando trapelare l'insorgenza di una responsabilità per il datore di lavoro in tutti i casi in cui si sia prodotto un danno riferibile, a qualunque titolo, alla sua non adeguata tutela sull'integrità psicofisica dei dipendenti, resta, tuttavia, una norma aperta, nel

sensu che la sua comprensione è possibile solo ove si accetti di correlarla ad altre disposizioni, che consentano l'individuazione del danno.

Le disposizioni che ci permettono di completare il senso dell'art. 2087 c.c. sono oramai pacificamente individuate, in primis, nell'art. 32 Cost. (dal momento che buona parte dell'evoluzione giurisprudenziale è stata nel senso di ritenere che il danno prodotto da mobbing e molestie sessuali fosse esclusivamente un danno alla salute); secondariamente, non perché meno valida da un punto di vista concettuale, ma soltanto perché più recente a livello di elaborazione, nell'art. 41, 2° comma, Cost. e nell'art. 2 Cost. (in considerazione della sempre maggiore attenzione alla possibilità di ricondurre il danno da mobbing e da molestie sessuali entro l'alveo del danno esistenziale, inteso come danno a ciò che la persona è, e non a ciò che la persona ha. In tal modo, si è cercato di porre fine ad uno degli inconvenienti più spiacevoli dell'utilizzazione del danno biologico come categoria di riferimento, vale a dire quell'effetto boomerang che si riversava sulla vittima, laddove, soprattutto se giovane e con prospettive di carriera, fosse stata costretta ad ammettere una lesione psichica più o meno grave, pur di ottenere un risarcimento in sede giudiziale).

Tale ragionamento si applica, mutatis mutandis, anche per l'art. 2043 c.c. che, come già visto, potrà riferirsi ai rapporti orizzontali, vale a dire con i colleghi, che non hanno verso la vittima doveri contrattuali, quanto meno in senso formale; ma che sarà applicabile, in concorso con il 2087, al datore di lavoro, se autore della molestia.

D'altra parte l'art. 2087 ricorrerà anche nelle ipotesi di responsabilità indiretta, vale a dire nei casi in cui pur non avendo il datore compiuto la molestia, sia però responsabile a titolo di culpa in eligendo o in vigilando.

La sussistenza di un nesso causale, sia pur a titolo di colpa, riferibile al datore di lavoro, che pertanto non lo renda responsabile a prescindere, ma solo se in contrasto con i canoni della prevedibilità e della prevenibilità, sembra una garanzia minima da cui non si può prescindere, a patto di non voler sconfinare nel non auspicabile ambito della responsabilità oggettiva.

La responsabilità contrattuale indiretta potrà concorrere con la responsabilità extracontrattuale ex 2043 di altri colleghi ma, ovviamente, non con quella del datore di lavoro.

Infine il 2049, per cui il datore è responsabile anche se il fatto lo ha compiuto il dipendente purché la mansione svolta dal lavoratore subordinato abbia agevolato l'illecito.

L'unica ipotesi che esclude tale responsabilità datoriale è che l'evento non sia neppure indirettamente collegabile alle incombenze cui è adibito il lavoratore.

Sotto il profilo giurisprudenziale non sono molte le pronunce che hanno riguardato, più o meno direttamente, il mobbing. Tuttavia, almeno stando a quelle emanate finora, è possibile sostenere che:

- Il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile anche a titolo di culpa in eligendo o in vigilando. Ciò nel senso che per l'insorgere di tale responsabilità non occorre che vi sia una precisa (rectius: tipica) condotta datoriale, ma è sufficiente che questi non abbia vigilato correttamente su quanto avveniva all'interno della sua azienda.

- Il mobbing va provato, tenendo presente che la falsa accusa di mobbing può, in certe circostanze, determinare il licenziamento.