

Mobbing: le tecniche di tutela del lavoratore

Nicola Ghirardi Avvocato e Collaboratore del Dipartimento dell'Istituto di Studi del lavoro dell'Università di Milano

Il fenomeno del mobbing, recente almeno da un punto di vista giuridico, sta assumendo sempre maggiore interesse sia a livello italiano che internazionale, per le sue possibili, gravi, conseguenze sulla salute psicofisica dei lavoratori. L'ordinamento giuridico italiano, come del resto la maggior parte dei paesi europei, non si è tuttavia ancora dotato di una disciplina specifica in materia, lasciando alla giurisprudenza il compito di garantire una tutela efficace ai lavoratori vittime del fenomeno.

Come noto, il termine è mutuato dalla lingua inglese e significa «attaccare», «accercchiare» (il termine «mob» viene normalmente usato per indicare una folla in tumulto, che compie atti violenti) anche se, in realtà, in Gran Bretagna ci si riferisce più frequentemente ai fenomeni in esame con l'espressione «bulling at work». Quale sia il termine che si usa, resta il contenuto del mobbing, che si concreta in un atteggiamento da parte del datore o dei colleghi inteso a vessare, umiliare, screditare, un lavoratore.

Generalmente un tale comportamento ha lo scopo di allontanare il dipendente indesiderato dal posto di lavoro tramite le dimissioni dello stesso - con l'evidente vantaggio di evitare in questo modo un eventuale impugnazione del licenziamento e il conseguente contenzioso -, ma non si può escludere che tali comportamenti trovino origine in altri fattori (inimicizie, gelosie, competizione eccessiva sul posto di lavoro ecc.).

Si distingue normalmente tra **mobbing «verticale»** e **mob-**

bing «orizzontale», intendendosi il primo come quello posto in essere dal datore o del superiore nei confronti dei sottoposti gerarchici, il secondo come quello posto in essere dai colleghi del lavoratore vessato. Si vedrà come la distinzione abbia, in fondo, scarsa rilevanza a livello giuridico, almeno per quanto riguarda la legittimazione passiva del datore di lavoro in ordine ai danni provocati dal mobbing, incombendo sullo stesso, comunque, un obbligo *in vigilando* sul comportamento tenuto dai propri dipendenti anche nei confronti dei colleghi, per cui potrà essere chiamato a rispondere anche in casi di mobbing «orizzontale».

Il mobbing poi può concretarsi non solo in atti illegittimi (ad esempio demansionamento o svuotamento delle mansioni) ma anche in atti che in sé e per sé sono legittimi (ad esempio controlli sull'attività lavorativa), ma che assumono profili di illegittimità laddove inseriti nel contesto di un atteggiamento vessatorio complessivo.

Non è quindi difficile comprendere come sia complicato ridurre ad unità un fenomeno per sua natura polimorfo e che può concretarsi in atteggiamenti spesso difficilmente distinguibili dal normale attrito presente in ogni posto di lavoro.

Cercheremo ora di esaminare il quadro normativo attualmente vigente e gli orientamenti della giurisprudenza in materia. In particolare ci soffermeremo sulla sentenza della Corte Costituzionale n. 359/2003, che ha dichiarato l'incostituzionalità della legge sul mobbing della

Regione Lazio dell'11 luglio 2002, n. 16, e sulla circolare Inail del 17 dicembre 2003, n. 71 (1), che ha incluso le patologie derivanti da costrittività organizzativa sul lavoro nel campo delle malattie professionali sul lavoro.

Quadro legale

In assenza di una specifica disciplina del mobbing, è toccato alla giurisprudenza, soprattutto di merito, ricostruire un quadro di riferimento a tutela dei lavoratori vittime di mobbing e ciò è stato fatto principalmente sulla base delle previsioni di cui all'art. 2087 c.c., vera e propria «norma di chiusura» e chiave di volta dell'intero sistema di tutela e sicurezza del lavoro, secondo cui 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 ma anche la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La giurisprudenza poi ha fatto riferimento all'art. 32, comma 1 Cost., secondo cui la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività (2), nonché all'art. 2043 c.c., che regola la responsabilità extracontrattuale. Infine, non si può dimenticare l'art. 1375 c.c., a mente del quale il contratto deve essere eseguito secondo buona fede, richiamato per reprimere com-

Note:

(1) In *Dir. prat. lav.*, 2004, 5, 343.

(2) Vedi ad esempio Trib. Forlì, 15 marzo 2001, in *Riv. giur. lav.*, 2002, II, 103.

portamenti non altrimenti vietati.

Partendo da queste norme generali a tutela della salute dei lavoratori, la giurisprudenza ha individuato una serie di comportamenti tipici che caratterizzano il mobbing, nonché i criteri che debbono essere seguiti dal giudice per verificare la sussistenza della fattispecie nel caso concreto.

Si devono per altro rilevare due novità in materia di mobbing: la prima è quella relativa alla legge regionale Lazio, che, però, è stata dichiarata in-costituzionale, mentre la seconda riguarda la circolare Inail che ha riconosciuto l'indennizzabilità delle lesioni da mobbing.

Orientamenti della giurisprudenza

Come si è detto, è stato compito della giurisprudenza ricostruire la fattispecie mobbing, basandosi principalmente sulle vicende giudiziarie sottoposte al suo vaglio.

La prima «storica» sentenza in materia di mobbing è Trib. Torino 11 dicembre 1999 (3), che ha definito la fattispecie come quella in cui il dipendente sia

oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori, volti ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo, con gravi menomazioni della sua capacità lavorativa e dell'integrità psichica.

Nel caso esaminato dal Tribunale, il datore di lavoro dopo avere fatto pressione sulla dipendente affinché rassegnasse le dimissioni, l'aveva sostituita con un'altra impiegata, trasferendola dagli uffici amministrativi al magazzino, affidandole mansioni inferiori a quelle precedentemente svolte. Si tratta di un caso tipico di mobbing, nel quale, per ottenere le dimissioni del lavoratore, il datore mette in atto una serie di comportamenti vessatori, soprattutto al fine di

emarginare il dipendente, per convincerlo ad andarsene.

Nello stesso senso Trib. Forlì 15 marzo 2001 (4) definisce il mobbing come un

comportamento reiterato nel tempo da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce conseguenze negative anche di ordine fisico.

Una recente pronuncia del Tribunale di Milano (5) ci aiuta a riassumere e puntualizzare gli elementi caratterizzanti il mobbing fin qui individuati, che sono:

- l'aggressione e la persecuzione di carattere psicologico;
- la sua frequenza, sistematicità e durata nel tempo;
- il suo andamento progressivo;
- le conseguenze patologiche.

Trib. Forlì 15 marzo 2001 aggiunge un'osservazione interessante, ovvero che il mobbing deve individuarsi in base ai requisiti richiesti dalla psicologia del lavoro internazionale e nazionale, lasciando quindi uno spazio aperto per l'individuazione di ulteriori fattispecie, oltre a quelle già prese in considerazione (6). L'osservazione sembra quanto mai opportuna, in quanto, in effetti, la fattispecie mobbing è una fattispecie «aperta», ovvero può esplicitarsi in molti, diversi, atti e comportamenti, difficilmente codificabili una volta per tutte (7).

Come si è detto poi i comportamenti di mobbing possono essere costituiti sia da atti di per sé vietati dall'ordinamento (come gli atti di demansionamento o dequalificazione, le molestie, le ingiurie), sia da atti che, presi singolarmente, non risultano vietati - si tratta, nella maggior parte dei casi, di

azioni in senso lato discriminatorie, come nel caso del lavoratore che, unico tra i colleghi, non venga chiamato alle riunioni di lavoro o al quale non vengano rinnovati, come agli altri lavoratori, gli strumenti di lavoro o, ancora, che venga assegnato ad una postazione di lavoro particolarmente disagiata - ma che assumono carattere illegittimo quando si inquadrano in un complesso di atti qualificabili come mobbing.

In questo caso, secondo la giurisprudenza, perché si possa parlare di mobbing, devono ricorrere due elementi, uno soggettivo e uno oggettivo: per quanto riguarda l'aspetto soggettivo, i comportamenti datoriali devono presentare un dolo nell'accezione di volontà di nuocere, o infastidire, o sviare un compagno di lavoro volto all'allontanamento del mobbizzato dall'impresa (8).

In assenza di un intento persecutorio da parte del datore di lavoro o dei colleghi, secondo Trib. Milano 20 maggio 2000 (9), non è configurabile un danno psichico al lavoratore, quando gli episodi per il loro obiettivo rapportarsi alla vita di tutti i giorni all'interno di una organizzazione produttiva, che è anche luogo di aggregazione e di contatto (e di scontro) umano, escludano che i comportamenti lamentati

Note:

(3) Trib. Torino, 11 dicembre 1999, in *Lav. giur.*, 2000, 832.

(4) Trib. Forlì, 15 marzo 2001, *cit.*

(5) Trib. Milano 22 agosto 2002, in *Or. giur. lav.*, 2002, 536.

(6) Trib. Forlì, 15 marzo 2001, *cit.*

(7) Anche *de iure condendo*, potrebbe essere preferibile, in luogo di una individuazione tassativa *ex lege* dei comportamenti vietati, mantenere una disciplina aperta, quindi più «flessibile», come quella attuale, che lasci di volta in volta al giudice la valutazione del comportamento datoriale. In questo senso Pera, *Angherie e inurbanità negli ambienti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, 291.

(8) Trib. Como, 22 maggio 2001, in *Or. giur. lav.*, 2001, I, 277.

(9) Trib. Milano, 20 maggio 2000, in *Or. giur. lav.*, 2000, I, 958: la sentenza non sembra appieno condivisibile.

possano essere considerati dolosi. Non c'è, in altre parole, mobbing laddove lo stress e la prostrazione psicologica del dipendente derivino dalla «normale» attività lavorativa (10).

Passando all'elemento oggettivo, secondo l'attuale orientamento della giurisprudenza di merito, per essere ricollegabili alla fattispecie mobbing, i comportamenti vessatori debbono presentare il carattere della sistematicità (11), ovvero una successione di fatti e comportamenti condotti con frequenza ripetitiva e in un determinato arco temporale sufficientemente apprezzabile e valutabile (12): tuttavia autorevole dottrina (13) ha condivisibilmente osservato che anche un singolo episodio, per la sua oggettiva gravità, tutto concedendo alla particolare emotività della vittima, può essere scatenante, come largamente si attinge dall'immenso archivio della psichiatria (14).

Singole fattispecie

Guardando in concreto ai diversi casi di mobbing, i comportamenti che più frequentemente hanno interessato la giurisprudenza sono:

- trasferimenti ingiustificati del dipendente;
- emarginazione o isolamento del lavoratore;
- dequalificazione, demansionamento e svuotamento delle mansioni;
- sottrazione di compiti e responsabilità caratteristiche delle mansioni con eventuale assegnazione ad altri dipendenti;
- continuo sovraccarico di lavoro;
- richiami continui e ingiustificati;
- molestie sessuali.

L'allontanamento del dipendente dalla sede di lavoro dove presta normalmente la propria attività, con il **trasferimento del dipendente presso una sede secondaria** (spesso isolata, che impedisce contatti con i

colleghi) costituisce un tipico caso di mobbing laddove si provi l'intento di emarginare il lavoratore; in questo caso il trasferimento è illegittimo, non ricorrendo i presupposti oggettivi che giustificano, in base all'art. 2103 c.c., il provvedimento e non rilevando, in proposito, il ricorso alla libera iniziativa economica dell'imprenditore (15), con la conseguenza che il datore di lavoro ha l'obbligo di reintegrare il lavoratore nella originaria sede di lavoro con le mansioni precedentemente svolte.

La **dequalificazione, il demansionamento e lo svuotamento delle mansioni**, accompagnati non di rado dall'assegnazione delle mansioni ad altri colleghi sono forse gli strumenti più frequentemente impiegati per indurre il lavoratore ad abbandonare il posto di lavoro, stante il loro forte potenziale di umiliazione, discredito e emarginazione. In questo caso si configura, innanzitutto, una violazione dell'art. 2103 c.c., su cui la giurisprudenza è spesso intervenuta (16), per cui il lavoratore può richiedere la reintegrazione nelle mansioni precedentemente svolte e il risarcimento del danno professionale da dequalificazione (17), salvo poi verificare se tali comportamenti siano inquadrabili nel più ampio contesto del mobbing (18).

Dall'altra parte, il continuo so-

Note:

(10) L'orientamento giurisprudenziale citato, che richiede la necessità del dolo per configurare il mobbing, mi sembra tuttavia criticabile, quantomeno perché l'art. 2087 c.c. - su cui si basa l'intera fattispecie - non lo richiede, tanto che dalla norma stessa deriva, come si vedrà oltre, anche una responsabilità in *vigilando* nei confronti del datore, che prescinde, evidentemente, dal dolo dello stesso. Il fatto che il datore non voglia (o addirittura non sappia di) cagionare una lesione al lavoratore non significa, a mio modo di vedere, che non possa essere chiamato comunque a rispondere dei danni subiti dal proprio dipendente in virtù delle sue condotte (anche omissive), a meno che non dimostri di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno. Inoltre, al di là del fatto che la dimostrazione del dolo può rivelarsi in giudizio tutt'altro che agevole, è quantomeno ipotizzabile che comportamenti vessatori possano essere po-

sti in essere anche senza un reale dolo di umiliare o emarginare il lavoratore, ad esempio per una cattiva gestione dell'attività dell'impresa (che, sempre a titolo esemplificativo, lasci il dipendente privo di lavoro o, al contrario, lo sovraccarichi oltremoda), oppure per una semplice antipatia o rancore nei confronti del dipendente. Ciò detto, resta pacifico che, in attesa di una pronuncia della Cassazione in materia (quanto mai opportuna vista la rilevanza sempre maggiore del fenomeno) la giurisprudenza di merito è attualmente orientata nel senso di richiedere la prova sia del dolo che della sistematicità delle condotte.

(11) Ancora Trib. Milano, 20 maggio 2000, *cit.*; nello stesso senso Trib. Milano 30 settembre 2002, in *Or. giur. lav.*, 2002, 532.

(12) Trib. Milano 30 settembre 2002, in *Or. giur. lav.*, 2002, 532.

(13) Pera, *Angherie e inurbanità negli ambienti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, 291.

(14) Se è chiaro che eventi di modesta entità e non ripetuti non possono certo configurare una lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore tale da fondare una richiesta di risarcimento del danno, mi sembra condivisibile quanto sottolineato dalla dottrina citata, ovvero che non si può aprioristicamente escludere che anche un singolo atto prolungato nel tempo, per la sua gravità, contenga un potenziale lesivo tale da incidere notevolmente sull'integrità psicologica del dipendente (si pensi ad esempio al trasferimento di un lavoratore da Trento a Palermo posto in essere con l'unica intenzione di provocare le dimissioni); la sistematicità e la continuità degli atti vessatori verrà piuttosto in rilievo in ordine alla valutazione del danno risarcibile, costituendo cioè un *quid pluris* rispetto alla singola condotta illecita.

(15) Ancora Trib. Forlì, 15 marzo 2001, *cit.*

(16) *Ex pluribus*, Cass. 14 novembre 2001, n. 14199, in *Giust. civ. mass.*, 2001, 1927, secondo cui il demansionamento costituisce inadempimento contrattuale e determina, oltre all'obbligo di corrispondere le retribuzioni dovute, l'obbligo del risarcimento del danno da dequalificazione professionale. Tale danno, aggiunge la Corte, detto anche danno professionale) può assumere aspetti diversi in quanto può consistere sia nel danno patrimoniale derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, sia nel pregiudizio subito per perdita di chance ossia di ulteriori possibilità di guadagno sia in una lesione del diritto del lavoratore all'integrità fisica o, più in generale, alla salute ovvero all'immagine o alla vita di relazione; si veda anche Cass. 11 agosto 1998, n. 7905, in *Giust. civ. mass.*, 1998, 1693, Cass. 18 aprile 1996, n. 3686, *Giur. it.*, 1997, I, 1, 926, e Trib. Milano, 30 ottobre 1996, in *Or. giur. lav.*, 1996, 1050. Naturalmente il demansionamento non si configura laddove abbia carattere meramente marginale o incidentale, così come sottolineato da Spolverato, *Mutamento di mansioni e divieto di demansionamento*, in *Dir. prat. lav.*, 2000, 2156.

(17) Cass. 16 dicembre 1992, n. 13299 in *Not. giur. lav.*, 1993, 648; vedi anche Pret. Milano 9 dicembre 1997, *Riv. it. dir. lav.*, 1998, 431.

(18) Ancora Trib. Torino, 11 dicembre 1999, *cit.*

vraccarico di compiti assegnati al lavoratore può configurare mobbing, laddove tenda a far «crollare» il lavoratore e a farlo dimettere. La giurisprudenza si è già più volte pronunciata nel senso della risarcibilità del c.d. danno da stress, quando detto stress cagioni un danno al lavoratore, come nel caso di infarto (19) o di incidente automobilistico (20) riconducibili allo stato di eccessiva pressione psicologica.

Per quanto riguarda l'**esercizio illegittimo e persecutorio del potere gerarchico e disciplinare**, che si espliciti cioè in richiami continui e ingiustificati e in provvedimenti disciplinari reiterati e illegittimi, il lavoratore può richiedere il danno derivante da mobbing laddove provi che i provvedimenti si inquadrano in un più ampio progetto vessatorio (21). Anche nel caso in cui alle contestazioni disciplinari non faccia seguito alcuna sanzione si dovrà verificare se l'intento sotteso ai continui richiami sia quello di creare agitazione, tensione e stress al lavoratore, nel cui caso si ravviserà presenza di un comportamento illegittimo riconducibile alla fattispecie mobbing.

Le **molestie sessuali**, infine, anche antecedentemente all'individuazione, sul piano giuridico, del mobbing, hanno più volte interessato la giurisprudenza, la quale, oltre a sancire in questi casi la risarcibilità del danno esistenziale oltre a quello biologico morale (22), impone al datore di lavoro che sia a conoscenza di molestie poste in essere da suoi subalterni, di intervenire adottando tutte le misure necessarie, anche di natura disciplinare e organizzativa (23) (in questo caso è giustificato anche il licenziamento del dipendente (24), essendo il datore di lavoro, in difetto, tenuto al risarcimento del danno in solido con l'autore delle molestie) (25). Il lavoratore oggetto di molestie sessuali, oltre a potersi dimettere per giusta causa (26), potrà richiedere, come evidenziato, il risarcimento del

danno biologico, morale ed esistenziale. È chiaro che le molestie sessuali sono illegittime anche in sé e per sé considerate e vanno a configurare la fattispecie più ampia del mobbing solo laddove siano motivate non tanto dalle ragioni tipiche di tali atti, ma piuttosto dalla volontà di umiliare e screditare il soggetto oggetto delle molestie.

Definizione nella legge della Regione Lazio

In assenza di una precisa disciplina legale del fenomeno a livello nazionale, la legge 11 luglio 2002, n. 16 della Regione Lazio, intitolata «Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro» (27) ha rappresentato il primo tentativo di fornire una normativa specifica del fenomeno: la legge non ha però passato il vaglio della Corte Costituzionale, che con la sentenza n. 359/2003, su ricorso presentato dall'attuale Governo, ne ha dichiarato l'incostituzionalità.

Fattispecie individuate

La legge della Regione Lazio offre comunque interessanti spunti di riflessione in materia. Innanzitutto, la legge dà una definizione di mobbing all'art. 2, comma 1, secondo cui per mobbing s'intendono:

atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Fin qui, dunque, nulla di nuovo rispetto a quello che afferma la giurisprudenza: la parte

più interessante della legge è piuttosto quella che individua tutta una serie di comportamenti specifici configuranti mobbing. L'elencazione, pur non avendo più alcun valore vincolante dopo la sentenza della Corte costituzionale, può comunque servire da «bussola» per i giudici in casi di lamentato mobbing.

L'art. 2, comma 2, precisa che gli atti e i comportamenti mobbizzanti possono consistere in:

- pressioni o molestie psicologiche;
- calunnie sistematiche;
- maltrattamenti verbali ed offese personali;
- minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente o avvilire, anche in forma velata ed indiretta;
- critiche immotivate e atteggiamenti ostili;
- delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi

Note:

(19) Cass. 5 novembre 1999, n. 12339, in *Or. giur. lav.*, 2000, I, 391; si veda anche Rauseri, *Persecuzioni psicologiche e stress da lavoro: l'infarto come lesione da mobbing*, in *Dir. prat. lav.*, 2002, 2735.

(20) Cass. 2 gennaio 2002, n. 5, in *Giust. civ. mass.*, 2002, 7.

(21) Sul punto Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, in *Lav. giur.*, 2000, 830, relativa al caso di un lavoratore, impegnato nell'attività sindacale, che lamentava di aver subito un comportamento persecutorio da parte del datore di lavoro, che gli aveva spesso inflitto sanzioni risultate poi illegittime, ostacolando in ogni modo e quotidianamente la sua attività, determinando l'insorgenza di disturbi nervosi con somatizzazioni (nausea, vomito, dolori epigastrici).

(22) Trib. Pisa, 3 ottobre 2001, in *Lav. giur.*, 2002, 456.

(23) Trib. Milano 28 dicembre 2001, in *D&L*, 2002, 371.

(24) Cass. 18 aprile 2000, n. 5049, in *Or. giur. lav.*, 2000, 5049.

(25) Secondo Trib. Milano 21 aprile 1998, in *D&L*, 1998, 957, mentre l'autore delle molestie risponde di illecito aquilano, quindi di responsabilità extracontrattuale, la responsabilità solidale del datore di lavoro, avendo natura contrattuale derivante dall'art. 2087 c.c., è limitata al solo risarcimento del danno biologico subito dal soggetto molestato.

(26) Pret. Modena 29 luglio 1998, in *Lav. giur.*, 1999, 559.

(27) Il testo integrale della legge si può leggere in *Lav. giur.*, 2002, 1115.

ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;

- esclusione od immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

L'elenco - che non aveva, comunque, carattere tassativo, bensì meramente indicativo - ha il pregio non solo di riassumere, ma anche di arricchire, la fattispecie mobbing di nuovi elementi, che definiscono più ampiamente il fenomeno. Si delinea così un quadro piuttosto ampio in cui, oltre agli atti «tipici» già individuati dalla giurisprudenza (demansionamento, dequalificazione, abuso del potere gerarchico, molestie, discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione), viene dato autonomo rilievo anche a comportamenti finalizzati, seppur *in forma velata ed indiretta* a intimidire o avvilire il dipendente.

Si tratta in maggior parte di atti che, in sé e per sé considerati, non potrebbero fondare un'azione di risarcimento del danno: così potranno essere compresi nella fattispecie mobbing ed essere sanzionati anche l'atteggiamento ostile, poco cooperativo nei confronti del dipendente, i maltrattamenti ver-

bali e le offese personali, il discredito gettato nei suoi confronti. Inoltre, costituisce mobbing anche emarginare subdolanamente il lavoratore, non mettendolo al corrente delle notizie e delle informazioni della normale attività di lavoro o non facendolo partecipare alle attività formative e di riqualificazione del personale. Si tratta di tutti quei piccoli gesti quotidiani che, proprio in quanto non assumono una autonoma rilevanza sotto il profilo della responsabilità, possono venire impiegati dal datore di lavoro per «sfibrare» lentamente il lavoratore e convincerlo dell'opportunità di abbandonare il posto di lavoro.

Altre disposizioni

La legge (art. 4) prevedeva, inoltre, l'istituzione, da parte delle Aziende sanitarie locali, di appositi centri «anti - mobbing» con il compito di fornire adeguata assistenza ai lavoratori oggetto di discriminazioni, assumendo, laddove si accertasse l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare le fattispecie di mobbing, entro sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore, iniziative a tutela dello stesso, segnalando al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore e invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei a rimuoverne le cause.

L'articolo 6 istituiva anche un Osservatorio regionale per lo studio e il monitoraggio del fenomeno mobbing, con l'incarico di dare audizione ai lavoratori non soddisfatti dell'attività svolta dal centro «anti - mobbing» di cui all'art. 4.

Corte Cost., sent. n. 359/2003

Come anticipato, la legge regionale del Lazio sul mobbing non ha passato il vaglio della Corte costituzionale, che con la sentenza n. 359/2003 ha accolto il ricorso con cui il Governo aveva sollevato questione di legittimità costituzionale

in relazione alla legge regionale in esame.

Come noto, il Titolo V della Costituzione, all'art. 117, così come novellato dall'art. 3, legge costituzionale 18 ottobre 2001 n. 3, nel ripartire la potestà legislativa tra Stato e Regioni, affida al primo il potere di legiferare in via esclusiva in materia di «ordinamento civile e penale» (art. 117, comma 2, *lett. l*) e di «ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali» (art. 117, comma 2, *lett. g*), mentre include la «tutela e sicurezza del lavoro» tra le materie di legislazione concorrente, essendo riservato allo Stato, in questo caso, dettare i principi fondamentali nei quali le leggi regionali devono poi inserirsi.

La riforma ha suscitato un acceso dibattito in dottrina, soprattutto per quanto riguarda l'inclusione della sicurezza sul lavoro tra le materie a potestà concorrente, e la sentenza in commento può essere d'aiuto per approfondire alcuni aspetti della questione.

Il Governo, nel suo ricorso, aveva principalmente lamentato che la legge della Regione Lazio - con particolare riferimento all'art. 2, che, come detto, qualifica determinati atti e comportamenti come condotte di mobbing - avrebbe inciso sulla disciplina civilistica dei rapporti di lavoro subordinato regolati dal diritto privato (in violazione, quindi dell'art. 117, comma 2, *lett. l*), nonché sulla disciplina pubblicistica dei rapporti di pubblico impiego statale (in violazione dell'art. 117, comma 2, *lett. g*). In secondo luogo il Governo aveva lamentato l'invasività della legge regionale - che avrebbe dettato principi generali in materia di «tutela e sicurezza del lavoro» - in relazione al disposto dell'art. 117 Cost., comma 3, che, come detto, riserva un tale potere allo Stato. La Corte costituzionale ha sostanzialmente condiviso gli assunti del Governo, affermando che:

- la disciplina del mobbing, valutata nella sua complessità

e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile (art. 117, comma 2, lett. l), Cost.) e, comunque, non può non mirare a salvaguardare sul luogo di lavoro la dignità ed i diritti fondamentali del lavoratore (art. 2 e 3, comma 1, Cost.), ed è quindi sottratta alla legislazione regionale;

- la disciplina delle conseguenze degli atti vessatori sulla salute fisica e psichica del lavoratore rientra invece nella tutela e sicurezza del lavoro nonché nella tutela della salute, cui la prima si ricollega, quale che sia l'ampiezza che le si debba attribuire (art. 117, comma 3, Cost.), e dunque rientra nella potestà legislativa concorrente, per cui spetta allo Stato dettare i principi fondamentali in materia;

- l'art. 4, comma 2, lett. d), della legge regionale, che prevede una vera e propria diffida del centro anti-mobbing (in ipotesi anche una mera associazione privata) nei confronti del datore di lavoro, oltre a configurare un elemento dell'eventuale inadempimento del datore di lavoro, rientrando quindi nella materia «ordinamento civile» (art. 117, comma 2, lett. l, Cost.), è in contrasto anche con la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di «ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali», qualora il datore di lavoro sia una pubblica amministrazione o un ente pubblico nazionale (art. 117, comma 2, lett. g, Cost.);

- l'art. 4, comma 2, lett. c), della legge regionale consente al centro anti-mobbing di formulare una diagnosi e di avviare il lavoratore al servizio sanitario specialistico, incidendo sulla disciplina di profili fondamentali della tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro, in contrasto con l'art. 117, comma 3, Cost.

In relazione al novellato Titolo V della Costituzione la pronuncia della Corte Costituzionale si pone quindi in linea

con quanto affermato dalla dottrina prevalente (28) sul punto, per cui:

- la regolamentazione del rapporto/contratto di lavoro rientra senza dubbio nell'espressione «ordinamento civile» e per questo è riservata in via esclusiva all'ordinamento statale;

- in materia di «tutela e sicurezza» - intendendosi con tale espressione non la disciplina degli obblighi di sicurezza nascenti dal rapporto di lavoro, bensì la parte meramente «amministrativa», come l'istruzione e la formazione, l'assistenza ai lavoratori, il collocamento, le incentivazioni alle assunzioni e la sicurezza «materiale» del lavoro (come la prevenzione degli infortuni) - le regioni possono legiferare, ma solo nel quadro dei principi fondamentali stabiliti dallo Stato, che possono essere desunti, laddove manchi, come nel caso in esame, anche dai principi generali dell'ordinamento.

Nel caso in commento, invece, il legislatore regionale ha ritenuto di poter fornire autonomamente la nozione giuridica di un fenomeno (il mobbing) che, già individuato da altre branche delle scienze sociali, non è tuttavia ignorato nel nostro ordinamento statale, pur non essendo ancora emerso come oggetto di una disciplina specifica: contenendo, quindi, una definizione generale del fenomeno mobbing che costituisce il fondamento di tutte le altre singole disposizioni la legge regionale Lazio sul mobbing è stata ritenuta viziata da illegittimità costituzionale.

La Corte lascia, comunque, impregiudicata la possibilità di interventi legislativi regionali in materia di mobbing, affermando che le Regioni possono intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze; sempre, però, nei limiti della legislazione statale di cui si è detto.

Nello specifico campo del mobbing la sentenza del giudi-

ce delle leggi limita quindi notevolmente lo spazio di intervento del legislatore regionale, che non potrà fornire un'autonoma definizione del mobbing né regolamentare i profili di responsabilità del datore di lavoro, poiché questi aspetti incidono «dall'interno» sul rapporto di lavoro e sono quindi sottratti alla legislazione regionale, dovendosi limitare ad aspetti amministrativi «esterni» al rapporto, ovvero di prevenzione e studio del fenomeno, nonché di tutela dei lavoratori che siano vittime di comportamenti vessatori di questo tipo.

Definizione Inail

Tra le novità più interessanti di questo periodo in materia di mobbing si deve senz'altro segnalare anche la circolare Inail del 17 dicembre 2003, n. 73, intitolata «Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro». La circolare sancisce l'inclusione delle patologie derivanti da comportamenti «mobbizzanti» tra le malattie professionali indenizzabili dall'ente, stabilendo le modalità e le condizioni a cui è condizionato il riconoscimento del diritto alla prestazione previdenziale.

La circolare individua come la legge regionale del Lazio, una serie di comportamenti che configurano «mobbing». La lista ha valore, precisa la circolare, meramente orientativo e dunque non pregiudica il fatto che altri comportamenti possano ugualmente provocare patologie da mobbing.

I comportamenti ritenuti più frequenti, così come individuati dalla circolare, sono quindi:

Note:

(28) Si veda ad esempio Carinci, *Riforma costituzionale e diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, 59; Persiani, *Devolution e diritto del lavoro*, *Arg. dir. lav.*, 2002, 19; Pallini, *Quale federalismo per il diritto del lavoro?*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2002, 21; Lassarani, *Riforma costituzionale e mercato del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, I, 231; Garofalo, *Pluralismo, federalismo e diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, I, 401.

- marginalizzazione dalla attività lavorativa;
- svuotamento delle mansioni;
- mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;
- ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psicofisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Tra le fattispecie indennizzabili la circolare include inoltre il «**mobbing strategico**», specificamente ricollegabile a finalità lavorative (ovvero quello finalizzato, ad esempio, all'ottenimento delle dimissioni da parte del lavoratore)

Come si può facilmente verificare, le fattispecie indicate dalla circolare sono più o meno le stesse di quelle previste dalla legge regionale del Lazio, consistendo soprattutto nello svuotamento delle mansioni, nella dequalificazione sistematica, nell'assegnazione di compiti eccessivi o esorbitanti, nel trasferimento ingiustificato ad altre sedi. Da sottolineare comunque il rilievo posto in relazione alla mancata assegnazione dei mezzi di lavoro necessari per il normale svolgimento dell'attività (ad esempio computer, telefono, fax), nonché alla mancata assegnazione *tout court* di compiti lavorativi, con conseguente inattività forzata del dipendente.

Come si è detto anche questa elencazione ha valore meramente indicativo per cui vale

a fornire un'utile guida per individuare gli atti vessatori, ma non esclude che anche altre situazioni, non specificamente indicate nell'elenco, ma pur sempre *ad esse assimilabili* possano essere ritenute lesive dell'integrità psicofisica del lavoratore, soprattutto avendo riguardo alle particolari condizioni dello stesso e del suo lavoro.

Inoltre, ai sensi della nuova circolare, perché determinate situazioni rientrino nell'ambito della tutela previdenziale dell'Inail, è necessario che sussistano le seguenti condizioni:

- le «incongruenze organizzative» devono avere caratteristiche strutturali, durature e oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa;
- non devono essere conseguenti a fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento);
- non devono essere indotte da dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretativa).

Tecniche di tutela del lavoratore

Fin qui si è detto del quadro normativo in materia di mobbing. Vediamo ora i rimedi per il lavoratore che sia vittima di mobbing.

Malattia professionale

Il mobbing intanto è una vera e propria malattia professionale, per cui il dipendente affetto

da depressione, stress, ansia, può senz'altro, dietro presentazione della relativa certificazione medica, mettersi in **stato di malattia** assentandosi dal lavoro (29).

Potrà poi rivolgersi all'Inail, sulla base della recente circolare n. 71/2003, denunciando gli atti vessatori subiti, per ottenere dall'Ente previdenziale l'indennizzo dello stato di infermità psicofisica.

Quadro normativo e novità introdotte dall'Inail

Come noto, a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 179/1988 (30), le malattie professionali indennizzabili si dividono in due categorie:

- quelle tabellate e a rischio specifico - indicate nelle tabelle annesse al D.P.R. 1124 del 1965 - in relazione alle quali il lavoratore può giovare della presunzione legale di causalità intercorrente tra attività lavorativa e insorgenza della malattia;
- quelle non tabellate e a rischio generico, per cui il lavoratore deve provare, oltre alla sussistenza della malattia, anche il nesso eziologico intercorrente tra questa e l'attività lavorativa svolta.

È poi intervenuto il D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, ha regolamentato l'indennizzabilità del danno biologico derivante

Note:

(29) In questo caso, per altro, laddove sia superato il periodo di comporto e il lavoratore licenziato, il datore di lavoro rischia di veder dichiarata in giudizio l'illegittimità dell'atto di recesso in quanto la giurisprudenza è pacifica nell'affermare che nel periodo di comporto non possono computarsi i periodi di malattia imputabile alla violazione, da parte del datore di lavoro, delle norme antinfortunistiche, come l'art. 2087 c.c., per cui laddove il lavoratore dimostri che la malattia è conseguenza diretta della persecuzione psicologica da mobbing, avrà diritto alla riassunzione o reintegra nel posto di lavoro. Sul punto si veda Cass. 18 aprile 2000, n. 5066, in *Dir. prat. lav.*, 2000, 2519; Cass. 12 giugno 1995, n. 6601, *Dir. prat. lav.*, 1996, 318; Spolverato, *La malattia del lavoratore*, in *Dir. prat. lav.*, 2002, 2776.

(30) C. Cost. 18 febbraio 1988, n. 179, in *Or. giur. lav.*, 1988, 591.

da causa lavorativa, che viene definito come la lesione all'integrità psicofisica del lavoratore, suscettibile di valutazione medico-legale.

Tra le malattie non tabellate rientrano quindi anche le sintomatologie ricollegabili a fenomeni di mobbing aziendale: secondo la nuova direttiva Inail, infatti, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo la nocività delle lavorazioni (...) riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative, ovvero a comportamenti configuranti mobbing. In questo senso, i disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro, ovvero in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, che la circolare definisce, appunto, «costrittività organizzativa».

Accertamenti e verifiche

Come per ogni altra malattia professionale denunciata dal lavoratore, l'Inail procede per il caso del mobbing ad una serie di verifiche e di controlli in ordine alla veridicità di quanto lamentato dall'assicurato. Innanzitutto, trattandosi, come si è detto, di malattia non tabellata (per la quale, quindi, non sussiste la presunzione dell'origine professionale della malattia) il lavoratore deve provare, con la presentazione di documenti probatori, ai sensi dell'art. 38, D.Lgs. n. 38/2000:

- l'esistenza della malattia professionale;
- le caratteristiche morbigene della lavorazione (in questo caso la sussistenza dei comportamenti mobbizzanti);
- il nesso causale intercorrente tra la malattia stessa e il lavoro concretamente svolto.

Poiché però in questi casi è spesso difficile per il lavoratore produrre prove documentali sufficienti, la circolare prevede che l'Inail effettui delle indagini ispettive, per raccogliere le prove testimoniali dei colleghi di lavoro, del datore di lavoro, del responsabile dei servizi di prevenzione e protezione delle aziende e di ogni persona informata sui fatti allo scopo di:

- acquisire riscontri oggettivi di quanto dichiarato dall'assicurato;
 - integrare gli elementi probatori prodotti dall'assicurato.
- L'Inail, nella sua valutazione, può anche utilizzare ulteriori elementi derivanti da precedenti accertamenti dei fatti eventualmente emersi in sede giudiziale o in sede di vigilanza ispettiva da parte della Direzione provinciale del lavoro, nonché delle Asl.

Alle Asl - come per le altre malattie professionali - compete inoltre dare impulso alle indagini ispettive dell'Istituto previdenziale, con l'importante differenza rispetto alla generalità delle malattie - per cui si dà luogo all'ispezione solo se ritenuta necessaria - che, in questo caso, l'accertamento ispettivo deve essere effettuato in ogni caso, fatta salva solo l'ipotesi in cui la funzione sanitaria, già al termine della prima fase istruttoria, abbia escluso l'esistenza della malattia oppure la sua natura professionale.

Vi sono dunque due fasi ispettive, che debbono entrambe ritenersi obbligatorie (salvo l'eccezione di cui si è detto):

- una prima fase di indagine sanitaria condotta dalle Asl competenti;
- una seconda fase effettuata dagli ispettori Inail, da attivarsi in ogni caso, quando la prima evidenzia elementi patogeni riconducibili al mobbing.

Altre eventuali indagini, svolte dal giudice in sede di contenzioso o dall'ispettorato del lavoro, potranno comunque ser-

vire a valutare la fondatezza delle richieste del lavoratore.

Iter diagnostico della malattia

La complessità delle conseguenze psicologiche legate al mobbing e la difficoltà di stabilire con certezza un preciso nesso causale, comportano la necessità di un esame particolarmente approfondito del quadro psicologico del lavoratore. A questo fine la circolare traccia un iter diagnostico molto rigoroso per stabilire un quadro diagnostico il più possibile preciso. L'iter è così riassumibile:

- anamnesi lavorativa pregressa e attuale;
- anamnesi fisiologica;
- anamnesi patologica remota;
- anamnesi patologica prossima;
- esame obiettivo completo;
- indagini neuro psichiatriche;
- test psicodiagnostica;
- diagnosi medico legale.

In relazione all'ultimo punto, deve essere per altro esclusa, ai fini della diagnosi differenziale, la presenza di:

- sindromi e disturbi psichici riconducibili a patologie d'organo e/o sistemiche, all'abuso di farmaci e all'uso di sostanze stupefacenti;
- sindromi psicotiche di natura schizofrenica, sindrome affettiva bipolare, maniaca, gravi disturbi della personalità.

La diagnosi si inquadra comunemente come *sindrome da disadattamento cronico* (con le conseguenti manifestazioni cliniche, quali ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e disturbi somatoformi), e potrà essere classificata come *lieve, moderata o severa*. Nei casi più gravi (e, si spera, rari) potrà però anche essere inquadrata come *sindrome post-traumatica da stress cronico*, per cui tali casi potranno essere classificati

estremi, eccezionalmente minacciosi o catastrofici.

Valutazione del danno risarcibile

In tema di danno biologico, il D.Lgs. n. 38/2000, all'art. 13, prevede che:

- per i danni che in base alle tabelle delle menomazioni non superano il 5% di inabilità opera una franchigia per cui non opera la copertura assicurativa dell'Ente;
 - per i danni valutati tra il 5% e il 16% di inabilità l'Ente riconosce il pagamento di una somma capitale;
 - per i danni superiori al 16% di inabilità, l'Ente riconosce una rendita relativa sia alla riduzione della capacità lavorativa che al danno biologico.
- Per quanto riguarda nello specifico i danni derivanti da mobbing, si fa riferimento alla tabella delle menomazioni, relativa alla valutazione del danno biologico in ambito Inail (D.M. 12 luglio 2000), che prevede però due voci che attingono entrambe al solo disturbo post-traumatico da stress cronico, di grado moderato (voce 180) e severo (voce 181). Nei casi più gravi, in cui si ravvisi cioè anche un disturbo dell'adattamento cronico si potrà comunque fare riferimento, in analogia, alle due voci citate, per valutare il danno biologico risarcibile. I due quadri menomativi, infatti, anche se derivano da un evento lesivo diverso, possono presentare pregiudizi della sfera psichica in parte sovrapponibili e coincidenti. Comunque, conclude la circolare, la valutazione del danno deve tenere conto del polimorfismo e della gravità dei sintomi psichiatrici e somatoformi, secondo le indicazioni delle classificazioni internazionali sopra richiamate, così come riscontrati nel singolo caso.

Risarcimento del danno

Il lavoratore può inoltre agire in giudizio al fine di ottenere la cessazione dei comporta-

menti mobbizzanti nonché il risarcimento dei danni patiti.

Natura della responsabilità del datore e onere della prova

La responsabilità gravante sul datore di lavoro è di natura sia contrattuale, *ex art. 2087 c.c.*, che extracontrattuale, *ex art. 2043 c.c.* In relazione alla prova da fornire in giudizio, la giurisprudenza ha affermato che il regime di ripartizione del relativo onere è quello più favorevole al dipendente e pertanto quello contrattuale, per cui spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente, mentre spetta al lavoratore dimostrare l'esistenza del nesso causale tra l'evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro (31).

Trattandosi, dunque, di responsabilità contrattuale, il regime probatorio applicabile è quello più favorevole dell'art. 1218 c.c. (che fa carico al debitore di provare la non imputabilità dell'inadempimento) per cui da un lato il dipendente che lamenta di essere stato oggetto di vessazioni da mobbing deve dimostrare la lesione dell'integrità psico-fisica, nonché il nesso eziologico intercorrente tra il comportamento datoriale e il danno alla salute, restando invece al datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver adempiuto correttamente all'obbligo di tutela dell'integrità psicofisica del dipendente (32). È evidente come la configurazione di responsabilità contrattuale presenti anche il vantaggio per il lavoratore che i termini di prescrizione dell'azione risarcitoria per responsabilità contrattuale sono maggiori (dieci anni) rispetto a quelli per fatto illecito (cinque anni).

Il datore di lavoro non risponde, peraltro, solo dei propri comportamenti (c.d. mobbing verticale o bossing), ma anche

di quelli degli altri dipendenti (c.d. mobbing orizzontale), in virtù dell'obbligo su di lui incombente di impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi e vessatori da parte dei preposti nei confronti dei rispettivi sottoposti: quindi, anche laddove le attività vessatorie non siano riconducibili direttamente ad una precisa condotta datoriale, il datore può essere chiamato a rispondere a titolo di *culpa in eligendo* o di *culpa in vigilando*, per essersi avvalso di collaboratori «scorretti» o dediti a pratiche vessatorie verso colleghi o sottoposti, ovvero per non aver vigilato per evitare lesioni del diritto alla salute a seguito dei comportamenti persecutori attuati da compagni di lavoro o superiori (33). Il datore di lavoro si discolperà e non sarà tenuto quindi al risarcimento del danno, qualora dimostri che la condotta del dipendente non sia prevedibile né prevenibile (34).

Note:

(31) Cass. 2 maggio 2000, n. 5491 *cit.*, Trib. Forlì 15 marzo 2001, *cit.*

(32) In questo senso Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2000, 778; si veda anche Trib. Milano 20 maggio 2000, in *Lav. giur.*, 2001, 367, secondo cui il fatto che il «mobbing» sia stato oggetto di attenzioni sociologiche e anche televisive non lo rende insensibile alle regole che vigono in campo giuridico allorquando ad esso si vogliono collegare conseguenze in termini di risarcimento del danno. In questa prospettiva occorre che chi invoca tale fatto come produttivo di danno ne provi l'esistenza e ne dimostri la potenzialità lesiva.

(33) Trib. Torino, 11 dicembre 1999, *cit.* Sul punto si rileva, in senso contrario, Trib. Roma, 12 ottobre 2000, in *Riv. giur. lav.* 2000, 397, secondo cui non sussisterebbe responsabilità del datore di lavoro ove un proprio dipendente cagioni un danno biologico ad altro dipendente gerarchicamente sottoposto, poiché, se ciò fosse ammesso, si verificherebbe un'ipotesi di imputazione oggettiva del rischio non ammessa dal nostro ordinamento: si condivide il parere di Leotta, *Sulla responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 c.c.*, in nota alla sentenza citata, secondo cui in questo caso si tratterebbe di un vero e proprio «abbaglio» del giudice.

(34) In questo senso Pret. Modena 29 luglio 1998, in *Lav. giur.*, 1999, 559.

Danno risarcibile ed entità del risarcimento

I danni risarcibili al lavoratore sono:

- danno patrimoniale;
- danno biologico;
- danno morale;
- danno alla professionalità;
- danno esistenziale.

Innanzitutto il lavoratore può ottenere il ristoro dei **danni patrimoniali** subiti, incidenti cioè sulla capacità di guadagno e di lavoro del soggetto. Nel caso poi di demansionamento, avrà diritto anche al c.d. **danno alla professionalità** che può consistere sia nel danno patrimoniale derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, sia nel pregiudizio subito per perdita di chance ossia di ulteriori possibilità di guadagno (35).

Oltre ai danni di natura patrimoniale, il lavoratore che sia vittima di comportamenti persecutori da parte del datore di lavoro può richiedere il **danno biologico** quando manifesti, ad esempio, disturbi al sistema nervoso con somatizzazioni (nausea, vomito, dolori epigastrici) (36) o comunque sintomi psicofisici in reazione a detti comportamenti persecutori.

Il dipendente può richiedere anche il **danno morale**, così come sancito dalla Cassazione per cui nel danno sopportato dal lavoratore in conseguenza della mancata osservanza da parte del datore di lavoro (o del soggetto comunque tenuto a garantirne la tutela) degli obblighi di sicurezza impostogli dall'art. 2087 c.c., rientra anche il danno morale quante volte da quell'inosservanza siano derivate al dipendente lesioni personali o uno stato di malattia, acquisendo in tal caso la condotta del datore anche un rilievo penale che giustifica l'attribuzione del risarcimento ex art. 2059 c.c. (37). Per quanto riguarda la liquidazione del danno biologico e di

quello morale - in quanto entrambi di natura non patrimoniale e dunque insuscettibili di essere provati nel loro preciso ammontare -, la Cassazione ha affermato che questa può essere effettuata dal giudice con il ricorso al metodo equitativo, utilizzando come valido criterio di quantificazione del risarcimento quello che assume a parametro il cosiddetto punto di invalidità, determinato sulla base di un valore medio, che può essere aumentato nei singoli casi in misura tale da consentire l'adeguamento all'incidenza della menomazione sulla vita specifica del danneggiato e alla entità delle sofferenze da esso patite (cosiddetto danno personalizzato) (38).

La giurisprudenza ha infine stabilito anche la risarcibilità del c.d. **danno esistenziale** (o danno alla vita di relazione), di natura sia contrattuale che extracontrattuale, che si realizza ogniqualvolta il lavoratore venga aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria: secondo la giurisprudenza, anche tale danno si dovrà liquidare in via equitativa, ai sensi degli artt. 1226 e 2056 c.c., in rapporto alla durata della condotta pregiudizievole e ad una percentuale della retribuzione percepita (39).

Si tratta di un quadro abbastanza complesso e ancora non perfettamente delineato, su cui la dottrina si è espressa (40) in attesa di una pronuncia della Suprema Corte.

Questioni processuali

In relazione agli aspetti processuali nel contenzioso contro il datore di lavoro, si è detto delle possibili difficoltà cui va incontro il lavoratore in ordine all'onere della prova, resta da segnalare una recente sentenza di merito la quale ha affermato che la mancanza nell'ordinamento di una fattispecie legale di mobbing non consente l'unificazione delle domande di risarcimento per i

danni da dequalificazione professionale che non possono, pertanto, essere imputati a un illecito contrattuale permanente originato da comportamenti persecutori sistematici. In conseguenza di quanto affermato, il risarcimento dei danni da dequalificazione professionale va valutato considerando distintamente i danni originati da violazione di diritti e la prescrizione di ogni singolo diritto al risarcimento decorre dalla manifestazione del danno (41), per cui, nel caso di comportamenti vessatori protrattisi nel tempo l'eventuale prescrizione di alcuni di essi impedirà il risarcimento dei danni ad essi collegati. La decisione lascia invero qualche dubbio e anche su questo punto si presenta quanto mai utile l'intervento della Cassazione.

Altri rimedi

Oltre a quello che si è detto fin qui, quando il lavoratore non ritenga di poter protrarre oltre il rapporto di lavoro che è causa di prostrazione psicologica e fisica, può senz'altro rassegnare **dimissioni per giusta causa**, con conseguente diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

È più probabile però, soprattutto in condizioni di difficile

Note:

(35) Cass. 14 novembre 2001, n. 14199, in *Giust. civ. mass.*, 2001, 1927.

(36) Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, *cit.*

(37) Cass. 22 marzo 2002, n. 4129, in *Giust. civ. mass.*, 2002.

(38) Cass. 23 febbraio 2000, n. 2037, in *Riv. giur. lav.*, 2000, II, 468, secondo cui, tuttavia, perché la valutazione discrezionale propria del metodo equitativo non si risolva in una quantificazione arbitraria, è necessario che il giudice di merito fornisca congrue ragioni del procedimento logico attraverso il quale è pervenuto a giudicare proporzionata una certa misura del risarcimento, indicando gli elementi a tal fine valorizzati.

(39) Trib. Forlì, 15 marzo 2001, *cit.*

(40) Si veda ad esempio Bona, *Mobbing e categorie di danno, tra etichette e sostanza*, *Lav. giur.* 2001, 310 e Greco, *Il mobbing tra danno biologico e malattia professionale*, in *Guida lav.*, 2000, 29.

(41) Trib. Venezia, 26 aprile 2001, in *Riv. giur. lav.*, 2002, 88.

reperibilità di un nuovo lavoro in tempi brevi, che il lavoratore rassegni le proprie dimissioni solo quando il suo stato di salute psicofisica sia tale da impedirgli materialmente la prosecuzione del rapporto. Siamo davanti, probabilmente, al risultato perseguito dal «mobber» (nella maggior parte dei casi il datore di lavoro stesso, che ha evidente interesse ad ottenere le dimissioni), che vuole sbarazzarsi del dipendente. In questi casi però il lavoratore potrebbe ottenere **l'annullamento delle dimissioni**, ex art. 428 c.c., ovvero per incapacità di intendere e di volere, per cui, secondo la giurisprudenza, non occorre la totale privazione delle facoltà intellettive e volitive, essendo (42) sufficiente la menomazione di esse, tale comunque da impedire la formazione

di una volontà cosciente, come nel caso di lavoratore sottoposto a mobbing, che veda la propria capacità decisionale fortemente menomata dal comportamento persecutorio del datore di lavoro.

Configurabilità di fattispecie penali

In conclusione, resta da rilevare come in alcuni casi, ad aggravare la posizione del mobber, possa concorrere anche la configurabilità di fattispecie penali. La Cassazione (43) ha ad esempio affermato che è configurabile il reato di maltrattamenti ex art. 572 c.p. a carico del datore di lavoro il quale, ricorrendo a sistematiche vessazioni fisiche e morali, consistenti in percosse, ingiurie, molestie sessuali ed an-

che nella minaccia di troncamento il rapporto di lavoro con perdita delle retribuzioni già maturate mantenga i propri dipendenti (da considerare persone sottoposte «alla sua autorità», secondo la previsione contenuta nell'art. 572 c.p.) in uno stato di penosa sottomissione ed umiliazione, al fine di costringerli a sopportare ritmi di lavoro forsennati: si tratta evidentemente di un caso estremo, ma non si può escludere che anche comportamenti meno gravi possano configurare il reato di cui si è detto.

Note:

(42) Trib. Ascoli Piceno, 20 luglio 2001, in *Foro it.* 2001, 2971.

(43) Cass. 22 gennaio 2000, n. 10090, in *Dir. prat. lav.*, 2001, 2744.