

Il Mobbing quale aggressione del lavoratore

Cap. 1) Una definizione di mobbing

L'inquadramento del fenomeno del *mobbing* è avvenuto per merito della dottrina Scandinava all'inizio degli anni '80. Solo successivamente ci si è accorti dell'utilità del sussumere sotto questa unica dizione quella serie di comportamenti aggressivi e discriminatori sul luogo di lavoro che anche nel resto del mondo si sono sempre verificati.

Secondo una recente indagine solo nello Stivale – dove lo studio scientifico del fenomeno *mobbing* ha avuto origine di recente (pietra miliare è la sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999) – i *mobbizzati* sarebbero all'incirca un milione. Considerando che un prepensionamento – ad esempio all'età di 40 anni anziché a 65- viene a costare allo Stato circa 1 miliardo e 200 milioni di vecchie lire, si capisce l'importanza di affrontare in maniera decisa il fenomeno del *mobbing* per tutelare non solo il diritto alla salute del lavoratore ma anche l'interesse economico dello Stato.

Ma cos'è esattamente il *mobbing* ?

1.1

A differenza di molte altre circostanze in cui l'utilizzo di una parola straniera appare dettato da ragioni di moda, in questo caso il ricorso ad un anglicismo appare quanto mai azzeccato. Il termine è mutuato dalla materia dell'etologia. *To mob* significa, infatti, assalire, attaccare e si riferisce in particolare al comportamento di alcune specie animali solite circondare in maniera minacciosa un membro debole del gruppo per allontanarlo.

Riportando il paragone alla specie umana, ciò è proprio quanto avviene generalmente nelle aziende.

Il *mobbing* è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul luogo di lavoro con attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei superiori. Ciò implica un atteggiamento "ostile e non etico" posto in essere in forma sistematica e continuativa da uno o più soggetti nei confronti di uno o più individui che in conseguenza di tale condotta vessatoria possono venire a patire notevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali che nei casi più gravi possono condurre sino al suicidio.¹

Il mobbing si distingue in tre categorie a seconda del soggetto che pone in essere la condotta vessatoria:

1.2

-mobbing orizzontale: è il mobbing tra colleghi di pari grado;

1.3

-mobbing verticale o *bossing*: consiste nell'attività vessatoria posta in essere dai superiori o dall'azienda stessa;

1.4

-mobbing ascendente: forma particolare di mobbing in cui sono i dipendenti a tenere un comportamento lesivo della dignità e della personalità dei superiori.

¹ Per una definizione di mobbing cfr Leymann *The Definition of mobbing at work*, il quale sostiene che la distinzione tra un normale conflitto tra colleghi ed il vero e proprio mobbing "does not focus on what is done, but rather on the frequency and duration of whatever is done" (il criterio discriminante non è quindi ciò che viene fatto, o meglio, il comportamento tenuto, ma piuttosto la frequenza e la durata di tal comportamento)

Cap. 2) Condizioni necessarie affinché si possa parlare di *mobbing*

2.1 Come già in parte accennato in nota, i caratteri distintivi del fenomeno si riscontrano nella sistematicità e ripetitività del comportamento vessatorio²; nel conseguente e progressivo isolamento della vittima sul luogo di lavoro; nella lesione della dignità e della personalità del mobbizzato.

Parte della dottrina e della giurisprudenza ritiene altresì indispensabile la concomitanza di una palese predeterminazione o addirittura di una volontà dolosa da parte del soggetto agente (*cf* Trib. Roma, 28 Marzo 2003). Ci deve essere, cioè, da parte del mobber una specifica intenzione di discriminare e vessare il soggetto colpito fino al punto da esercitare nei suoi confronti una vera e propria violenza morale.

In definitiva le condotte che vengono ad integrare il mobbing devono essere reiterate per un periodo di tempo sufficientemente lungo (altrimenti si è in presenza di semplici azioni mobbizzanti³) ed essere riconducibili ad una logica unitaria attuativa di un vero e proprio disegno vessatorio premeditato.

2.2 In concreto il mobbing si manifesta attraverso molteplici condotte, accomunate dal medesimo fine: allontanare la vittima dal luogo di lavoro.

Il seguente è un elenco esemplificativo delle condotte configurabili quali attività mobbizzante:

- emarginazione del lavoratore (tramite palese ostilità o non comunicazione);
- continue critiche all'operato del mobbizzato;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei tempi concessi alla vittima;
- diffusione di pettegolezzi e maldicenze ai danni del soggetto da allontanare;
- assegnazione di compiti dequalificanti ed umilianti;
- demansionamento e progressivo svuotamento delle mansioni un tempo attribuite;
- isolamento "fisico" del lavoratore in locali angusti;
- molestie sessuali;
- spostamenti continui da un ufficio all'altro;
- revoca dei benefici quali auto aziendale, telefonino, la segreteria;
- trasferimento non sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Addirittura può essere configurata quale mobbing anche la sostituzione della scrivania con una molto più piccola, insomma tutto quanto può provocare umiliazione della persona costituisce terreno fertile di una pretesa risarcitoria per *mobbing*.

In via riassuntiva sono cinque le tipologie di comportamento mobbizzante che possono venire classificate come 1) comportamenti incidenti sulla possibilità di comunicazione della vittima; 2) condotte emarginanti tese ad isolare fisicamente il soggetto; 3) condotte lesive della reputazione del mobbizzato; 4) iniziative che vengono a pregiudicare la posizione lavorativa della vittima; 5) iniziative lesive della salute psichica della vittima.⁴

2.3 ² Secondo tabelle formulate da psicologi del lavoro, è corretto parlare di *mobbing*, solamente allorché siano trascorsi almeno 6 mesi di reiterate e continue vessazioni.

³ Sulla distinzione tra *mobbing* ed azione mobbizzante *cf* Hege, "Il Mobbing in Italia", Bologna, 1996, 32.

⁴ Sulla medesima impostazione classificatoria *cf* Leymann, *The Mobbing Encyclopaedia*; Meucci, *Considerazioni*; Nunin, *Considerazioni*.

I soggetti coinvolti in un'astratta fattispecie di mobbing sono da un lato il datore di lavoro, i cosiddetti *side mobbers* (ovvero coloro che pur accorgendosi di iniziative vessatorie nei confronti della vittima, nulla in concreto oppongono), l'azienda stessa; dall'altra il lavoratore. Questi va inteso non solo come il dipendente lavoratore subordinato, ma in senso più ampio. Può essere vittima di mobbing anche il lavoratore autonomo coordinato, il collaboratore, il collaboratore occasionale ed il lavoratore subordinato dotato di ampia autonomia organizzativa. Già nel disegno di legge S 122 si fa, infatti, espresso riferimento alle collaborazioni. Infine vittime di riflesso del mobbing possono essere anche gli stessi familiari del mobbizzato, posto che la "malattia" di un membro della famiglia può rapidamente incancrenire i rapporti affettivi fino a portare alla separazione dei coniugi e dei figli.

3) Il fondamento della pretesa risarcitoria

A seconda che si voglia far valere una responsabilità di tipo contrattuale o invece di natura extracontrattuale, il fondamento della pretesa risarcitoria trova sede negli artt. 2087, 2103 c.c. oppure negli art. 2043 e 2059 c.c.

- 3.1 L'art. 2087 c.c. è posto a tutela delle condizioni del lavoratore e pone a carico del datore di lavoro l'adozione di quelle misure necessarie ed idonee ad assicurare la tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. L'art. 2103 c.c., invece, è disposizione posta a protezione del cosiddetto danno da demansionamento. Recita la norma infatti, che il lavoratore debba 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. E' chiaro pertanto, come dalla violazione di tali disposizioni consegua in capo al datore di lavoro una responsabilità di tipo contrattuale soggetta al regime probatorio previsto dall'art. 1218 c.c., ossia questi deve dimostrare che il danno patito deriva da causa a lui non imputabile (sul punto vedi *infra*).
- 3.2 La responsabilità extracontrattuale trova, invece, fondamento per quanto riguarda il risarcimento del danno patrimoniale nell'art. 2043 c.c.; per quanto concerne invece il danno non patrimoniale, la norma di riferimento è l'art. 2059 c.c.. Come ormai è noto, sia la dottrina che la giurisprudenza hanno disancorato l'invocazione all'art. 2059 c.c. dal restrittivo vincolo della rilevanza penale della condotta latrice del danno.
- 3.3 A livello costituzionale la posizione del lavoratore è tutelata sia dall'art. 2 (*La Repubblica garantisce i diritti inviolabili dell'uomo sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità...*) che dall'art. 32 (sulla tutela della salute) che infine dall'art. 41., II comma. Infatti al momento della scelta della maggior tutela da attribuire a due distinti interessi (la libertà di iniziativa economica da un lato; la tutela della sicurezza e della dignità umana, dall'altro), già il legislatore costituente ha riconosciuto una chiara (e non sarebbe potuto essere diversamente) preferenza alla tutela della persona.
- 3.4 Attualmente le norme appena citate, assieme all'art. 15 della legge n.300/70 rappresentano l'unica normativa vigente in Italia. A dire il vero la Legge Regionale del Lazio all'art. 2 s'è preoccupata di dare una definizione di mobbing, ma è stata dichiarata incostituzionale per quanto concerne il detto articolo, in quanto veniva a normare in materia sottratta alla competenza legislativa regionale. Va detto però che sono al vaglio alcuni disegni di legge (D.d.l S 122/99 ed anche il D.d.l. Regione Veneto n. 221).

4) Onere della prova e nesso causale

- 4.1 Ai fini probatori, la vittima dovrà innanzitutto dimostrare il nesso di causalità tra la condotta vessatoria tenuta dal mobber e il danno psicofisico che ne sia eventualmente derivato. Sul punto la giurisprudenza di merito ha escluso la risarcibilità del danno alla salute lamentato dal lavoratore, nel momento in cui il danno sia stato causato da fattori esterni all'ambiente lavorativo (nel caso di specie la depressione del lavoratore è stata ritenuta dipendere dalla precaria situazione affettivo-famigliare, più che da condotte vessatorie subite sul luogo di lavoro).

Ad ogni modo il filone giurisprudenziale maggioritario ritiene che in capo al lavoratore spetti l'onere di dimostrare sia il nesso casuale tra la condotta del mobber ed il danno lamentato, sia l'effettiva entità del danno stesso.

Una volta provato ciò, spetterà poi al datore di lavoro dimostrare di aver tenuto un comportamento e di aver preso tutte le precauzioni necessarie ai fine di tutelare l'integrità psichica del suo dipendente.⁵

- 4.2 A seconda che si voglia agire sulla base di una responsabilità contrattuale, ex art. 2103 c.c. od extracontrattuale – ex 2043 c.c. - del mobber-datore di lavoro, nel primo caso graverà su quest'ultimo l'onere di provare da aver ottemperato all'obbligo di protezione ex art. 1218 c.c.;
- 4.3 qualora, invece, si versi in una situazione di responsabilità extracontrattuale vige la regola generale prevista dall'art. 2697 c.c. per cui chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono fondamento.

- 4.4 In sede di dimostrazione del danno biologico ed esistenziale patito, in corso di causa non sempre è necessario il ricorso ad una CTU medica. Infatti il danno subito è comprovabile oltre che da documentazione medico-specialistica prodotta in giudizio, anche per testi. Qualora questi testimonino dell'integrità psichica del lavoratore nel periodo antecedente le condotte vessatorie e viceversa del deterioramento dello stato di salute nel periodo successivo, il giudice potrà anche non disporre la CTU e provvedere sulla base dell'istruttoria già espletata.⁶

5) Sulla tipologia del danno patito.

Relativamente all'individuazione del danno non patrimoniale, al di là del danno biologico che viene unanimemente riconosciuto e di conseguenza risarcito nel caso in cui si sia appurata la sussistenza del mobbing, la più recente dottrina ed anche la giurisprudenza hanno preso a riconoscere a fianco del danno biologico anche il danno esistenziale. Sotto l'ampia ala di quest'ultimo trovano rifugio ad esempio anche il danno all'immagine del lavoratore ed il danno da demansionamento.⁷

- 5.1 Per quanto riguarda il danno biologico, la Corte Costituzionale (C.Cost. n.372/94) ha posto un ostacolo non indifferente all'espansione del ricorso a tal tipo di danno, riconducendolo alla sua matrice medico legale. Il danno biologico, viene oggi, infatti, circoscritto ai soli fenomeni accertabili per il tramite della medicina legale e della psichiatria.

⁵ Cass. Civ. n.12763/98; Trib. Tempio Pausania 10 Luglio 2003

5.2 ⁶ Così è avvenuto in occasione della Sentenza del Trib. Torino sez. Lavoro del 30.12.1999 Giud. Ciocchetti – Stomeo c. Ziliani S.p.a.

⁷ Cfr Trib. Pinerolo 06.02.2003 Candelo c. INPS; Trib. Forlì 15.03.2001 Sorgi-Mulas c. Banca Nazionale dell'Agricoltura; Trib. Tempio Pausania 10.07.2003 F.A.N c. Comune di Loiri porto San Paolo.

D'altro canto il danno morale, oltre ad essere stato limitato – vedi supra – fino a poco tempo fa alle fattispecie configuranti reato, viene ulteriormente limitato dall'interpretazione della Corte Costituzionale che lo ha inteso quale danno che riguarda il solo perturbamento morale transeunte.

In conseguenza di ciò – si ripete – la dottrina (ex plurimis U.Oliva) ma anche la giurisprudenza (nota n.7) riconoscono alle vittime del mobbing il diritto al risarcimento del danno esistenziale, senza che ovviamente venga compromessa la possibilità di ottenere anche il risarcimento del danno biologico, quando provato.

Il riconoscimento del diritto alla richiesta di risarcimento del danno esistenziale è particolarmente importante giacché viene a tutelare anche la vittima delle angherie aziendali che non sia in grado di provare il danno biologico patito.

Soprattutto nell'ambito della responsabilità contrattuale l'importanza della portata di tale impostazione è immediatamente rilevabile. Una volta infatti provato che la condotta aziendale ha violato le norme legali previste a tutela del lavoratore quali l'art. 2087 o il 2103 c.c., venendo ad integrare un'ipotesi di inadempimento contrattuale, al lavoratore spetta il diritto di essere risarcito per il fatto stesso della violazione contrattuale consistente nella lesione alla sua dignità umana, a prescindere dalle conseguenze d'altro tipo prodotte dall'illecito.

6) Sui criteri di liquidazione del danno.

6.1 In giurisprudenza è stato finora unanime il ricorso al criterio della liquidazione in via equitativa del danno ai sensi dell'art. 1226 c.c., non esistendo precisi parametri legali cui far riferimento in sede di quantificazione dello stesso.⁸

A titolo esemplificativo, il Tribunale di Verona⁹ (poi imitato a ruota dal tribunale di Milano¹⁰) ha liquidato la somma di 30 milioni di vecchie lire a titolo di danno esistenziale.

Il Tribunale di Forlì¹¹ in realtà ha suggerito una via di massima indicando come la liquidazione del danno possa essere rapportata alla durata della condotta pregiudizievole e ad una percentuale della retribuzione percepita.

6.2 Una via innovativa e più affascinante viene invece proposta dalla dottrina¹² la quale suggerisce – in assenza di altri parametri oggettivi -di riferirsi ai criteri posti dalla legge 108/90 relativi alla determinazione del risarcimento del licenziamento in ambito di tutela obbligatoria: quindi da un lato le dimensioni dell'impresa, dall'altro l'anzianità di servizio, ma soprattutto – e ciò in chiave sanzionatoria – il comportamento e le condizioni delle parti.

Dott. Matteo Carcereri

⁸ Trib. Pinerolo 06.02.2003, Candelo c. INPS; Trib Forlì 15.03.2001 Sorgi-Mulas c. Banca Nazionale dell' Agricoltura;

⁹ Trib. Verona 26 febbraio 1996

¹⁰ Trib. Milano, 20 ottobre 1997

¹¹ Trib Forlì 15.03.2001 Sorgi-Mulas c. Banca Nazionale dell' Agricoltura

¹² U. Oliva "Mobbing: quale risarcimento?"