

UNO SPETTRO CHIAMATO... MOBBING

Riflessioni critiche sul fenomeno Mobbing

Diritti del lavoratore - Vessazioni - Risarcibilità del danno

a cura del Dr. Rosario Fortino Patrocinatore Legale del Foro di Cosenza

rosariofortino@libero.it

*** **

Fenomeno di notevole importanza, distruttore dell'equilibrio umano, fattore umiliante della stessa ragione, insinuatore delle coscienze, carnefice dell'etica, aguzzino della morale.

Quando un lavoratore, dipendente, è oggetto ripetuto di soprusi, quando viene isolato nell'ambiente di lavoro, allontanato dalle sue effettive mansioni/funzioni, senza motivo, solo per dequalificarlo, con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico, distruggendo la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso con consequenziale

disfacimento emotivo e depressione, allora siamo di fronte ad un fenomeno tenebroso ed agghiacciante...il MOBBING!

Il termine inglese *mobbing* ha un significato profondo: *assalto di un gruppo ad un individuo*; in medicina del lavoro indica *una violenza psicologica, talvolta anche fisica, consumata sul posto di lavoro che pian piano diventa insopportabile*. E' essenzialmente una forma di terrorismo psicologico, che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei datori di lavoro o dei superiori, per eliminare una persona che è o è diventata scomoda, annientandola psicologicamente e socialmente, in modo da determinarne il licenziamento ovvero da spingerla alle dimissioni.

Ci sono, anche altre forme di mobbing come la semplice estromissione e la diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti, alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti dei superiori.

Un'attenta ricerca scientifica ha dimostrato che, può concretizzarsi il mobbing su un soggetto, anche quando ci si sente dominati ingiustamente o per gelosia, ma anche per costringerla a licenziarsi senza che ciò crei un "caso" sindacale.

Importanti ricerche condotte all'estero hanno dimostrato che il mobbing, può portare fino all'invalidità psicologica e quindi si può parlare di anche

di malattie professionali od infortuni sul lavoro. In Svezia ed in Germania migliaia di vittime di mobbing sono finite addirittura in pre-pensionamento o addirittura in clinica psichiatrica.

Il nostro *CODICE CIVILE* prevede una disposizione che, se considerata su un piano statistico, assume un particolare rilievo con riguardo all'analisi ed all'individuazione di potenziali condotte di mobbing; condotte che possono assumere un significato, sia come momento di integrazioni di comportamenti autonomi già di per se penalmente rilevanti, che come nucleo centrale di forme di aggressione.

Una prima riflessione è doverosa.

L'articolo 2103 del Codice Civile prevede espressamente che il prestatore di lavoro, deve essere destinato 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...

Il significato lesivo che il comportamento stigmatizzato negativamente dall'articolo in oggetto può assumere è stato sottolineato specificamente dalla Suprema Corte.

Infatti il demansionamento/declassamento professionale di un lavoratore, non solo viola lo specifico divieto di cui al suesposto articolo 2103 C.C., ma ridonda in lesione del diritto fondamentale da riconoscere al lavoratore anche in quanto cittadino, alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro con la conseguenza che il pregiudizio correlato a siffatta lesione, spiegandosi nella vita professionale e di relazione dell'interessato, ha una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche equitativa.

In particolare la Suprema Corte ha precisato che la modifica *in peius* delle mansioni/funzioni (livello di inquadramento) del lavoratore è illegittima, salvo che sia stata disposta col consenso del dipendente.

La professionalità del dipendente va intesa in chiave dinamica; la stessa comprende l'intero patrimonio professionale del lavoratore, da valutare anche in prospettiva, ossia come possibilità di carriera all'interno

dell'azienda così come sul mercato esterno, per garantire al lavoratore la possibilità di accedere a progressioni di carriera.

La dequalificazione, il demansionamento e lo svuotamento delle mansioni, accompagnati 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 energetico potenziale di umiliazione ed emarginazione.

Ancora la Suprema Corte:

- Il danno da demansionamento/declassamento professionale di un lavoratore, non si identifica con un pregiudizio unico ed immediato, come potrebbe essere, ad esempio, per quella parte relativa alla maggior sofferenza nell'espletamento delle mansioni inferiori, ma si risolve in un effettivo, concreto ed inevitabile ridimensionamento dei vari aspetti della vita professionale, che costituisce a sua volta un bagaglio peggiorativo diretto ad interferire negativamente nelle infinite espressioni future dell'attività lavorativa.
- In concreto quindi uno stress da *non lavoro* oppure da *livello inferiore alla propria vera qualifica* per demansionamento, come riconosciuto dalla stessa corte, può causare una sindrome depressiva.

Certamente elementi di frustrazione possono derivare dal mancato riconoscimento formale, nonché patrimoniale, dello svolgimento di mansioni superiori.

E' doveroso ancora distinguere il fenomeno mobbing in *mobbing verticale* e mobbing *orizzontale*.

- ***Mobbing verticale*** è quello posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore nei confronti dei sottoposti gerarchici;
- ***Mobbing orizzontale*** è quello posto in essere dai colleghi dai colleghi del lavoratore vessato.

La distinzione ha però, in fondo, scarsa rilevanza giuridica se consideriamo la legittimazione passiva del datore di lavoro sui danni provocati dal mobbing, incombendo sullo stesso, un obbligo di vigilanza sul comportamento tenuto dai propri dipendenti anche nei confronti dei colleghi, per cui potrà essere chiamato a rispondere anche nei casi di mobbing orizzontale.

Una riflessione interessante.

Potrebbe essere sottoposto all'attenzione di un Tribunale, il caso concreto di un lavoratore - dipendente pubblico - che lamenta una

dequalificazione/demansionamento del proprio incarico originario, ovvero il non riconoscimento da parte dei superiori delle mansioni effettivamente svolte.

Lo *ius variandi* del datore di lavoro rimane limitato, ed in caso di lamentela del lavoratore il Giudice di merito deve valutare:

- eventuale violazione del livello retributivo raggiunto;
- accertamento delle mansioni/funzioni previste nell'atto di assunzione e concretamente svolte, nonché all'esatto inquadramento delle stesse nel corrispondente livello del CCNL;
- rigorosa individuazione delle mansioni affidate al lavoratore inquadrando come da CCNL;
- equivalenza delle mansioni di categoria con quelle effettivamente svolte;
- accertamento comparativo delle stesse in concreto, sotto il profilo della loro equivalenza o meno in relazione alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto e all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito;
- applicazione del principio secondo cui il lavoratore deve essere adibito a funzioni confacenti alle proprie qualità inquadrato nel livello-categoria corrispondente;

- il raggiungimento di un dislivello psicologico tra gli antagonisti con inferiorità della vittima;
- delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi e a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione.

Al riguardo la Giurisprudenza:

- il ricorrente che ha maturato il diritto all'inquadramento nella qualifica superiore, gli è riconosciuto per aver svolto attività lavorativa e funzioni proprie delle mansioni superiori

All'Imprenditore Ente Pubblico, anche se economico è riservato il potere di auto organizzazione interna, il quale, non può tuttavia incidere sul diritto soggettivo del dipendente alla qualifica ed al trattamento corrispondente alle mansioni in concreto esercitate (Cfr. Cass. 1399/80 ed 7500/86).

E' dunque principio sostanziale:

- *Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto od a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione sulla retribuzione.*
- *Nel caso in cui il lavoratore venisse adibito a mansioni superiori ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa*

diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per assenza del lavoratore con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo fissato dai CCNL (cfr. art. 13 L. 300/70). (sull'argomento anche Cass. 07.03.1986 n. 1536).

Agli effetti della tutela del Codice vigente, che attribuisce al lavoratore utilizzato per un certo periodo di tempo, dal datore di lavoro in compiti diversi e maggiormente qualificanti rispetto a quello proprio della categoria di appartenenza, il diritto non solo al trattamento economico previsto per l'attività in concreto svolta, ma anche all'assegnazione definitiva a tale attività ed alla relativa qualifica. La sola condizione da verificare è che l'assegnazione deve essere piena nel senso che abbia comportato l'assunzione di responsabilità e l'esercizio dell'autonomia propria delle mansioni superiori corrispondenti a superiore qualifica (cfr. Cass. 23.02.1996 - sez. lavoro n. 1433).

Considerata la sfera personale del soggetto lavoratore, come oggetto dell'accertamento e della conseguente valutazione risarcitoria, non v'è dubbio che la tematica di mobbing costituisca un osservatorio d'avanguardia in quanto il luogo di lavoro, quale spazio privilegiato e prioritario, qualitativamente e quantitativamente, di esplicazione della

funzionalità dell'individuo, in senso fisico-affettivo e psichico ha imposto all'attenzione della Giurisprudenza e della dottrina l'imprescindibilità di una natura risarcitoria con riguardo al pieno sviluppo della persona.

In questo senso una risposta particolarmente efficace è data dal danno esistenziale.

La Suprema Corte ha precisato che, il danno esistenziale deve essere sottratto a qualsiasi *limitazione risarcitoria*, essendo la persona umana costituzionalmente tutelata nel suo sviluppo e nelle sue manifestazioni, devono ritenersi inoperanti i limiti della risarcibilità del danno non patrimoniale. Un danno quindi diretto a ristorare la compromissione dell'ordinario svolgimento della vita lavorativa del soggetto, ma anche eventuali forme di *turbativa familiare*.

Per una corretta valutazione delle conseguenze del mobbing è necessario esaminare con attenzione tre principali fasi medico-legali:

- a) le *azioni mobbizzanti*, che rappresentano l'evento lesivo fondamentale nella genesi del danno e che sono solitamente il problema maggiore poiché non vi è quasi mai, per il valutatore medico-legale, diretta percezione della loro realtà ed entità;

- b) le reazioni dell'individuo , condizionate da fattori sociali e familiari extraprofessionali, che comprendono la percezione che il soggetto ha dell'azione mobbizzante e la sua consapevolezza della possibilità di medicalizzazione;

- c) l'eventuale danno alla persona la cui diagnosi, in questo particolare contesto presenta alcune peculiari difficoltà in quanto gli strumenti generalmente utilizzati per una eventuale diagnosi di depressione (che peraltro è la più frequente risposta patologica del soggetto mobbizzato) possono essere influenzati e quindi falsificabili od inquinabili proprio dalle motivazioni e dalle reazioni di comprensibile rivendicazione da parte del soggetto che si presenta al valutatore.

In termini medico-legali l'azione mobbizzante costituisce l'evento lesivo e come tale ha un rilievo davvero fondamentale nella genesi del danno. Nondimeno nella quasi totalità dei casi, il valutatore non ha una completa informazione sulla sussistenza effettiva del comportamento del mobber. Ovviamente il pieno riconoscimento del danno esistenziale concorre e non esclude il sacrosanto risarcimento.

Quando il fenomeno mobbing diventa reato: aspetti penalistici.

Le **molestie sessuali**, trovano enorme interesse nel fenomeno mobbing. La Giurisprudenza oltre a sancire, in questi casi, la risarcibilità del danno esistenziale, oltre a quello biologico e morale, impone al datore di lavoro, che sia a conoscenza di molestie attuate dai suoi sottoposti, di intervenire energicamente, adottando tutte le misure necessarie, anche di natura disciplinare ed organizzativa. Il lavoratore oggetto di molestie sessuali, oltre a potersi dimettere per giusta causa, potrà richiedere il risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale.

Di particolare interesse la circolare Inail del 17 dicembre 2003 n. 73, intitolata *disturbi psichici da coattività organizzativa sul lavoro*.

La circolare in esame prevedeva l'inclusione delle patologie da mobbing, tra le malattie professionali, indennizzabili dall'ente.

Il mobbing, considerato nella circolare come una vera e propria malattia professionale, autorizzava il mobbizzato, ossia il lavoratore affetto da ansia, depressione, stress ad assentarsi dal luogo di lavoro, previa presentazione di certificazione medica adeguata.

La Corte Costituzionale, con Sentenza n. 179/88, dava il via alla divisione, in due categorie, delle malattie indennizzabili:

- ❑ *tabellate e a rischio specifico*, indicate nelle tabelle annesse al D.P.R. 1124/65, in relazione alle quali il lavoratore può giovare della presunzione di causalità intercorrente tra attività lavorativa e insorgenza della malattia;
- ❑ *a rischio generico e non tabellate*, secondo le quali il lavoratore deve dar prova oltre alla sussistenza della malattia, anche del nesso di causalità tra attività lavorativa ed insorgenza della malattia stessa.

Il D.lgs 38/2000 chiariva l'indennizzabilità del danno biologico da causa lavorativa, che definisce *lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore suscettibile di valutazione medico-legale*.

Nel caso di demansionamento, il lavoratore può chiedere avendone indiscutibilmente diritto, il c.d. *danno da professionalità* che consiste sia nel danno patrimoniale derivante dall'impoverimento della capacità professionale e lavorativa acquisita od in fase di acquisizione, sia per la perdita di ulteriori possibilità di guadagno.

Il lavoratore potrebbe chiedere anche il c.d. *danno morale*, come sancito dalla Cassazione, ossia il danno sopportato dal lavoratore per la mancata osservanza, da parte del datore, degli obblighi di sicurezza. Vi è poi il c.d.

danno esistenziale, di natura sia contrattuale che extra contrattuale, di cui ci siamo già occupati, il quale si realizza quando il lavoratore viene aggredito nella sua dignità. Tale danno dovrà essere liquidato in rapporto alla durata della condotta pregiudizievole.

In conclusione possiamo affermare che lo spettro "**Mobbing**" è un male sociale oscuro e tenebroso, da non molto tempo all'attenzione di sociologi, psichiatri, psicologi e Magistratura. Spesso colpisce lavoratori preparati ma purtroppo vittime di discriminazioni e di terrorismo sui luoghi di lavoro.

Nasce così l'esigenza di proteggere il lavoratore nel suo "luogo di produzione", proteggere la sua famiglia e la sua dignità di uomo libero e di cittadino del mondo.

Così il fenomeno mobbing diventa un caso di coscienza, etico e morale di tutti. Si può essere insensibili ed indifferenti al fenomeno mobbing; addirittura la stessa indifferenza può essere abilmente mascherata, ma solo all'esterno, per falso cinismo ed ipocrisia, ma ben presto ci si trova a fare i conti con un Giudice inesorabile, crudele e spietato... la nostra coscienza.

Un grande pensatore quale era Kirkegaard, nella sua opera immensa "*il concetto dell'angoscia*" scrive:

“nessun giudice possiede strumenti di tortura così efficaci; nessun carnefice, nessun inquisitore sa torturarti, sa tormentarti così a fondo come può fare la tua coscienza... ndr”

Dr. Rosario Fortino Patrocinatore Legale del Foro di Cosenza rosariofortino@libero.it

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.