

Quale comportamento in ambito lavorativo può essere qualificato come mobbing e su chi può ricadere la responsabilità

Autore: Alessia Mirabile

In: Diritto del lavoro

Il presente contributo mira ad individuare i comportamenti caratterizzanti il fenomeno del mobbing, anche alla luce della recente pronuncia della Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n.27913/2020 che, confermando la decisione del giudice del merito, ha condannato il datore di lavoro per il mobbing subito da una dipendente a causa del comportamento del collega.

Prima di entrare nel merito della vicenda e analizzare la decisione del Supremo consesso, appare doveroso effettuare un breve excursus sul fenomeno del mobbing, il quale è stato dapprima oggetto di studio da parte di psicologi e sociologi, per poi entrare a far parte anche del linguaggio giuridico, trovando, così, libero accesso nelle aule dei tribunali.

All'attuale accezione di mobbing in ambito lavorativo siamo giunti negli anni '80 grazie al contributo dello psicologo Heinz Leymann, il quale lo definì come "una comunicazione ostile, non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo individuo." [1]

Leymann individuò delle fasi sequenziali attraverso le quali il mobber agisce sistematicamente sull'individuo preso di mira, conducendolo ad una sofferenza tale da comportare non soltanto l'inefficienza dello stesso nell'ambito lavorativo, ma, addirittura, innescare dei malesseri psicofisici e problemi di salute, fino a costringerlo, nei casi più esasperati, addirittura al suicidio.

In Italia, il concetto di mobbing è stato introdotto solo negli anni '90 grazie allo psicologo del lavoro Harald Ege, il quale nel 1996, proprio in funzione del peso che il mobbing esercita sul quadro depressivo delle sue vittime, ha fondato a Bologna la "Prima Associazione Italiana contro mobbing e stress". Nello specifico, le fasi individuate da Ege, nonché prese come riferimento anche dalla giurisprudenza giuslavoristica, sono le seguenti:

- **Condizione Zero**

Non si tratta di una vera e propria fase, bensì di una pre-fase considerata solo in Italia e del tutto sconosciuta nella cultura nordeuropea. Essa ha ad oggetto un conflitto generalizzato, che vede tutti contro

tutti e si manifesta con banali diverbi d'opinione, discussioni, piccole accuse, ripicche, e con il tentativo generalizzato di emergere rispetto agli altri.

Tale conflittualità si considera fisiologica e pertanto non è ancora configurabile come mobbing. Difatti, nella "condizione zero" non c'è da nessuna parte la volontà di distruggere, ma solo quella di elevarsi sugli altri.

- **Fase I: il conflitto mirato**

In questa prima fase il mobber individua una vittima verso la quale dirigere la conflittualità generale. Ciò in quanto l'obbiettivo di emergere e prevaricare sugli altri, viene sostituito da quello di distruggere l'avversario Individuato.

Inoltre, il conflitto non è più oggettivo e limitato al lavoro, bensì sfocia anche verso argomenti privati.

- **Fase II: l'inizio del mobbing**

Gli attacchi da parte del mobber non causano ancora sintomi o malattie di tipo psicosomatico sulla vittima, ma tuttavia le suscitano un senso di disagio e fastidio. Essa percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi e per questa ragione inizia ad interrogarsi su tale mutamento.

- **Fase III: primi sintomi psicosomatici**

La vittima comincia a manifestare dei problemi di salute e tale circostanza può protrarsi anche per lungo tempo. Questi primi sintomi riguardano in genere un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi.

- **Fase IV: errori ed abusi dell'amministrazione del personale**

Il caso di Mobbing diventa pubblico e spesso viene favorito dagli errori di valutazione da parte dell'ufficio del Personale, il quale non conoscendo tale fenomeno e le sue caratteristiche, dinanzi alle frequenti assenze della vittima, prende dei provvedimenti il più delle volte inadatti e dannosi per la stessa.

- **Fase V: serio aggravamento della salute psicofisica della vittima**

In questa fase il mobbizzato entra in una situazione di vera e propria disperazione.

Di solito soffre di forme depressive più o meno gravi e si cura con psicofarmaci e terapie, che hanno solo un effetto palliativo, in quanto il problema sul lavoro non solo resta, ma tende ad aggravarsi. La vittima finisce col convincersi di essere essa stessa la causa di tutto o di vivere in un mondo di ingiustizie contro cui nessuno può nulla.

- **Fase VI: esclusione dal mondo del lavoro**

Implica l'esito ultimo del mobbing, ossia l'uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ricorso al pre-pensionamento o anche esiti traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio o la vendetta sul mobber.

Perché sussista il mobbing, quindi, non è sufficiente un singolo atto ma è necessaria una pluralità di azioni susseguenti tra di loro.

Per quanto riguarda, invece, l'artefice di questo iter comportamentale lesivo nei confronti del lavoratore preso di mira, si può far riferimento al datore di lavoro (o comunque un superiore), e in tal caso si parlerà di "bossing" (o "mobbing verticale"), oppure a uno o più lavoratori che agiscono in tal modo nei confronti di un loro collega ritenuto come un soggetto da emarginare per i più svariati motivi, e in questo caso il fenomeno viene anche definito "mobbing orizzontale".[2]

Il mobbing nella dottrina e giurisprudenza giuslavoristica

Il formale ingresso della nozione di mobbing nella giurisprudenza giuslavoristica italiana si è avuto grazie alla sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999.

Nel caso di specie, una lavoratrice era stata assunta con un contratto a termine e per mesi era stata costretta a lavorare confinata in una postazione di lavoro angusta e chiusa tra cassoni di lavorazione, e che le impediva ogni possibile contatto con i colleghi durante l'orario di lavoro ed era, altresì, sottoposta a ripetuti maltrattamenti e molestie, anche di carattere sessuale, da parte di un superiore.

Il Giudice adito, dopo aver accertato che la lavoratrice in precedenza non era mai stata soggetta a stati depressivi, e valutato che, invece, durante il periodo in questione era stata investita da "un'autentica catastrofe emotiva e, nel contempo, era stata colpita da una sindrome ansioso depressiva reattiva che l'aveva, infine, costretta alle dimissioni", ha fatto espresso riferimento all'art. 32 della Costituzione ed all'art. 2087 c.c., i quali "tutelano tutti i cittadini indistintamente, siano essi forti e capaci di resistere alle

prevaricazioni siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere”.

Detta sentenza, inoltre, ha considerato necessarie, al fine di poter individuare la fattispecie del mobbing, la ripetitività della condotta e la finalità che essa persegue, stabilendo che il dipendente deve essere “oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall’ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l’equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio”

Il Tribunale di Torino, ha poi evidenziato, anticipando i tempi, che il datore di lavoro “è tenuto ad impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi e vessatori da parte di preposti e responsabili, nei confronti dei rispettivi sottoposti”, conseguentemente, rileva la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. per non aver saputo garantire e tutelare l’integrità psicofisica dei propri dipendenti.

Per quanto attiene l’aspetto probatorio, la sentenza ha stabilito che grava unicamente in capo alla lavoratrice la prova della sussistenza del nesso di causalità tra la patologia insorta improvvisamente e l’ambiente di lavoro.

Infine, per quanto riguarda il risarcimento del danno, l’autore, o gli autori, del mobbing rispondano personalmente e direttamente ex art. 2043 c.c. per il danno biologico procurato al lavoratore-vittima. Allo stesso modo, per le ragioni innanzi riportate, il datore di lavoro risponde ai sensi degli artt. 2049 e 2087 c.c..

Se con la sentenza del Tribunale di Torino sono stati individuati per la prima volta in Italia gli articoli riconducibili ed applicabili ai casi di mobbing, con la sentenza del 17 febbraio 2009, n. 3785, invece, la Suprema Corte di Cassazione civile, sez. lav., ha ben definito tale fenomeno ricordando che “Per “mobbing” si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità”.

Anche in ambito penale, nonostante la legislazione italiana non abbia ancora previsto un vero e proprio reato di mobbing, è stato comunque appurato che il mobber con la sua condotta può integrare le fattispecie criminose di cui agli artt. 323, 582, 590, 609 bis, 610, 612, e 660 c.p.

Volume consigliato

La sentenza della suprema corte di cassazione n.27913/2020

Effettuati i doverosi richiami introduttivi, si può passare ad esaminare nel merito la vicenda sulla quale la Suprema Corte di Cassazione ha pronunciato la recente sentenza n.27913/2020.

Il fatto

Una lavoratrice licenziata dal suo datore di lavoro si è rivolta al Tribunale, il quale ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento, con conseguente reintegrazione sul luogo di lavoro, e ha disposto la condanna della società datrice al pagamento di una somma risarcitoria, oltre al versamento dei contributi maturati e maturandi.

La Corte di Appello ha respinto il ricorso della società datrice avverso la pronuncia di primo grado e ha condannato la stessa al pagamento di € di 5.422,50, a titolo risarcitorio per invalidità temporanea derivante da mobbing. Ai fini della decisione della Corte di Appello ha assunto rilievo la questione che il datore di lavoro, nonostante fosse stato messo al corrente degli episodi coinvolgenti la lavoratrice e che la stessa Corte ha valutato come idonei ad integrare il mobbing, non abbia, però, "voluto indagare a fondo la questione, nè attuare provvedimenti disciplinari idonei a tutelare la situazione problematica prospettataagli".

Per tali ragioni, la Corte di Appello ha ritenuto che "sebbene il datore di lavoro non si sia reso protagonista diretto delle condotte vessatorie subite dalla R., tuttavia lo stesso non può andare esente da responsabilità rispetto ai propri obblighi di tutela previsti dall'art. 2087 c.c..".

Inoltre, il Giudice ha riscontrato la sussistenza tanto dell'elemento oggettivo, costituito da tutti quei comportamenti offensivi e ingiustificati che sistematicamente sono stati perpetrati nei confronti della lavoratrice, quanto quello soggettivo provato dalle offese e le accuse infondate rivolte alla vittima con l'intento di prevaricare sulla stessa.

La suprema corte di cassazione condanna il datore di lavoro

I supremi giudici, confermando la decisione del giudice del merito, hanno evidenziato che, ai sensi dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro è responsabile quando non adotta le "misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore" in quanto è suo obbligo "adottare nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, avuto anche riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, siano necessarie a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori."

Nello specifico, la decisione del Supremo consesso è derivata anche dalla lettura della carta costituzionale, con particolare riferimento all'art.41, dal quale emerge che l'attività produttiva è subordinata all'utilità sociale e che deve essere intesa anche e soprattutto come "realizzazione di un pieno e libero sviluppo della persona umana e dei connessi valori di sicurezza, libertà e dignità".

Da ciò deriva che "la mancata predisposizione di tutti i dispositivi atti a tutelare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro viola l'art. 32 della Costituzione, che garantisce il diritto alla salute come primario ed originario dell'individuo, ed altresì l'art. 2087 c.c. che, imponendo la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore da parte del datore di lavoro prevede un obbligo da parte di quest'ultimo, che non si esaurisce nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico sanitarie o antinfortunistico, ma attiene anche e soprattutto alla predisposizione di misure atte a preservare i lavoratori dalla lesione di quella integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione ad eventi, pur allo stesso collegati direttamente ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio."

Volume consigliato

NOTE

[1] Beatrice Pecora, "Donna & diritti" - Aspetti storico giuridici del lavoro femminile. Con analisi sul fenomeno dello stalking, mobbing e straining- Editore Key, 2017

[2] H. EGE, "Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro", Pitagora Editrice, Bologna, 1996; Il mobbing in Italia - Introduzione al mobbing culturale, Pitagora Editrice, Bologna, 1997.

<https://www.diritto.it/quale-comportamento-in-ambito-lavorativo-puo-essere-qualificato-come-mobbing-e-s-u-chi-puo-ricadere-la-responsabilita/>