

## Danno da mobbing

**Autore:** Staiano Rocchina

**In:** Diritto del lavoro

### 1. Mobbing: definizione giuridica

Il mobbing è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore. Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi: Corte cost., 19 dicembre 2003, n. 359; Cass. civ., sez. un., 4 maggio, 2004, n. 8438; Cass. civ., 29 settembre 2005, n. 19053; dalla protrazione, il suo carattere di illecito permanente: Cass. civ., sez. un., 12 giugno 2006, n. 13537), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 c.c.).

Fondamento dell'illegittimità è (1) l'obbligo datorile, ex art. 2087 c.c., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore. Da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente. Anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'art. 2049 c.c., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento - Cass. 4 marzo 2005, n. 4742 - ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cass., 6 marzo 2008, n. 6033). Lo spazio del mobbing, presupponendo necessariamente (nella sua diretta od indiretta origine) la protrazione d'una volontà lesiva, è pertanto più ristretto di quello (nel quale tuttavia s'inquadra) delineato dall'art. 2087 c.c., comprensivo di ogni comportamento datorile, che può essere anche istantaneo, e fondato sulla colpa...Avendo fondamento nell'art. 2087 c.c., l'astratta configurazione del mobbing costituisce la specificazione della clausola generale contenuta in questa disposizione. Da ciò discende che:

- come specificazione, il mobbing è parte integrante della disposizione di legge da cui trae origine, di questa in tal modo assumendo giuridica natura;
- per tale natura, la sua formulazione è funzione di legittimità (funzione riservata al giudice di merito - ed esclusa dalla sede di legittimità - è solo l'accertamento dell'esistenza - o dell'inesistenza - del fatto materiale da ricondurre poi al modulo normativo);
- funzione di legittimità è anche la sussunzione del fatto (come accertato) nel modulo normativo;
- nella relativa inosservanza, la specificazione della clausola generale è deducibile (attraverso l'art. 360 c.p.c., n. 3) in sede di legittimità. Per la natura (anche legittima) dei singoli episodi e per la protrazione del comportamento nel tempo nonché per l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che da un canto si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore).

## **2. Mobbing e danno**

Giova premettere che il c.d. "danno da mobbing" consiste in una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, connotata dal carattere della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore ed idonea a concretare una lesione dell'integrità psicofisica e della personalità del prestatore, altresì (sotto il diverso profilo dell'accertamento del danno) deve essere condiviso l'orientamento giurisprudenziale secondo cui tale accertamento comporti una valutazione complessiva degli episodi lamentati dal lavoratore, i quali devono essere valutati in modo unitario, tenuto conto da un lato dell'idoneità offensiva della condotta datoriale (come desumibile dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione) e, dall'altro, della connotazione univocamente emulativa e pretestuosa della richiamata condotta (2); e che il mobbing è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore; caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente) e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico; fondamento dell'illegittimità è l'obbligo datoriale di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, ai sensi dell'art. 2087 c.c. Può anche utilmente farsi riferimento alla ricostruzione dell'istituto del mobbing, secondo il quale esso non richiede la prova del dolo, essendo sufficiente che il comportamento dannoso non trovi una

ragionevole spiegazione. Nel caso in cui il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente, la responsabilità del datore può discendere, attraverso l'art. 2049 c.c., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (3), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico. Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 c.c.); fondamento dell'illegittimità è l'obbligo datoriale, ex art. 2087 c.c., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore; da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente; anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'art. 2049 c.c., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento - Cass. civ., 4 marzo 2005, n. 4742 - ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito (4). Per la natura (anche legittima) dei singoli episodi e per la protrazione del comportamento nel tempo nonché per l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che da un canto si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore); d'altro canto, è necessario che i singoli elementi siano poi oggetto d'una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà.

Inoltre, va ricordare che la giurisdizione (5) sul risarcimento del danno, anche biologico, derivante da mobbing sussiste nella misura strettamente riconducibile ad un contesto di specifiche inadempienze agli obblighi del datore di lavoro; dette inadempienze possono ravvisarsi anche in comportamenti omissivi, contraddittori o dilatori dell'Amministrazione, ovvero in atti posti in essere in violazione di norme, sulle quali non sussistano incertezze interpretative, o ancora nella reiterazione di atti, anche affetti da mere irregolarità formali, ma dal cui insieme emerga una grave alterazione del rapporto sinallagmatico, tale da determinare un danno all'immagine professionale e alla salute del dipendente.

A ciò va aggiunto, un recente orientamento giurisprudenziale (6), secondo il quale nell'ipotesi dell'accertamento di fatti di mobbing che si assumono aver cagionato al prestatore di lavoro rilevanti conseguenze sul piano morale e psicofisico, la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. ha natura contrattuale (in specie, laddove la domanda risarcitoria risulti espressamente fondata sulla lamentata inosservanza, da parte del datore di lavoro, degli obblighi inerenti il rapporto di impiego), potendo ipotizzarsi una configurazione aquiliana dell'actio risarcitoria solo laddove il lavoratore abbia

chiesto in modo generico il risarcimento del danno senza dedurre una specifica obbligazione contrattuale (7). Quando l'azione risarcitoria rinvenga, dunque, il proprio presupposto nell'espletamento dell'attività lavorativa da parte e nella ritenuta violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi su di esso incombenti ai sensi dell'art. 2087 c.c., ne consegue il carattere contrattuale della proposta azione risarcitoria. Una volta ricondotta, poi, la controversia risarcitoria nell'alveo della responsabilità contrattuale ex art. 1218 c.c., la distribuzione dell'onere probatorio fra il prestatore (asseritamente) danneggiato ed il datore di lavoro deve essere operata in base al consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui grava sul lavoratore l'onere di provare la condotta illecita e il nesso causale tra questa e il danno patito, mentre incombe sul datore di lavoro - in base al principio di inversione dell'onus probandi di cui al richiamato art. 1218 c.c. - il solo onere di provare l'assenza di una colpa a se riferibile (8). Laddove, quindi, il lavoratore ometta di fornire la prova anche solo in ordine alla sussistenza dell'elemento materiale della fattispecie oggettiva (i.e., della complessiva condotta mobbizzante asseritamente realizzata in proprio danno sul luogo di lavoro), difetterà in radice uno degli elementi costitutivi della fattispecie foriera di danno (e del conseguente obbligo risarcitorio), con l'evidente conseguenza che il risarcimento non sarà dovuto, irrilevante essendo, in tal caso, ogni ulteriore indagine in ordine alla sussistenza o meno del nesso eziologico fra la condotta e l'evento dannoso.

Rocchina Staiano

Avvocato, Componente, dal 1° novembre 2009 al 2011, della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù

Prof. a contratto, Univ. Teramo

Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010

---

(1) In tal senso, anche Cass. civ., 6 marzo 2006, n. 4774.

(2) Cass. Civ., sez. lav., sent. 6 marzo 2006, n. 4774.

(3) Cfr. Cass. civ., sez. lav., 09 settembre 2008, n. 22858; cfr. anche Corte cost., 19 dicembre 2003, n. 359; Cass. civ., sez. un., 4 maggio 2004, n. 8438; Cass. civ., 29 settembre 2005, n. 19053; dalla

protrazione, il suo carattere di illecito permanente: Cass. civ., sez. un., 12 giugno 2006, n. 13537.

(4) Cass. civ., 6 marzo 2008, n. 6033.

(5) Cfr. Cons. Stato, sez. VI, n. 728/2009.

(6) Cons. Stato, sez. VI, 1 ottobre 2008, n. 4738.

(7) Sul punto, cfr. - ex plurimis - Cass. civ., sez. un. 4 novembre 1996, n. 9522; Cass. civ., 28 luglio 1998, n. 7394; Cass. civ., 14 dicembre 1999, n. 900; Cass. civ., 12 marzo 2001, n. 99; Cass. civ., 11 luglio 2001, n. 9385; Cass. civ., 29 gennaio 2002, n. 1147; Cass. civ., 25 luglio 2002, n. 10956; Cass. civ., 5 agosto 2002, n. 11756; Cass. civ., 23 gennaio 2004, n. 1248.

(8) Così Cass. civ., Sez. lav., 25 maggio 2006, n. 12445; Cass. civ., sez. lav., 8 maggio 2007, n. 10441.

<https://www.diritto.it/danno-da-mobbing/>