

Il mobbing e la tutela giudiziaria

Autore: Redazione

In: Diritto penale

di Fernando Caracuta

(Relazione al convegno nazionale organizzato dalla UIL C.A. nazionale e dalla UIL C.A. di Lecce, con il patrocinio della Provincia di Lecce e dell'Università degli Studi di Lecce, su: "Mobbing - Un fenomeno da debellare", svoltosi in Galatina (LE) il 16.6.2000)

Negli ultimi anni, si è sviluppato nel nostro Paese il dibattito intorno al problema del "mobbing" sul posto di lavoro: in questa sede, cercheremo di comprendere ed approfondire gli elementi costitutivi di esso, di verificare se nell'ordinamento giuridico attuale esistano degli strumenti di tutela per tutti i danni prodotti dal mobbing e, infine, di analizzare le diverse proposte di legge che sono all'approvazione del Parlamento.

Il termine "mobbing" deriva dal verbo inglese to mob, che tradotto in italiano può assumere vari significati, quali assalire in massa o in modo tumultuoso, accerchiare, circondare, assediare; il vocabolo mobbing, inoltre, è molto usato anche nel mondo animale per descrivere il comportamento d'aggressione del branco nei confronti di un animale isolato.

Il mobbing nel mondo del lavoro può senz'altro essere ricondotto a sistematiche e ripetute angherie e pratiche di vessazione poste in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico, oppure da colleghi di lavoro di pari livello o subalterni nei confronti di un determinato lavoratore (che potremo chiamare mobbizzato) con l'evidente scopo di emarginarlo, isolarlo ed indurlo, infine, alle dimissioni. Tale illegittimo ed illegale comportamento può scaturire da motivi di gelosia, invidia o concorrenza che esplodono, in un soggetto già di per sé predisposto o dall'animo perverso, nell'ambiente di lavoro, e a causa o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

I principali studiosi di tale fenomeno a livello europeo ed italiano sono, rispettivamente, Heinz Leymann ed Harald Ege: quest'ultimo ha, di recente, svolto un'indagine del fenomeno in Italia ed ha definito il mobbing sul posto di lavoro come "un'azione (o una serie di azioni) che si ripete per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber (datore di lavoro o colleghi) per danneggiare qualcuno di solito in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene accerchiato e aggredito intenzionalmente dai mobber che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale"[1].

Le forme che il mobbing può assumere sul posto di lavoro nei confronti di un lavoratore sono diverse e vanno dall'emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla persecuzione sistematica, dalla dequalificazione professionale alle ritorsioni sulle possibilità di carriera, al fine di metterlo in difficoltà. Scopo del mobbing, è, come già detto, quello d'indurre la vittima ad abbandonare l'azienda, provocandone il licenziamento o inducendola alle dimissioni.

Il fenomeno ha assunto proporzioni a tal punto rilevanti, da coinvolgere in ogni paese europeo percentuali molto alte di lavoratori; in Italia, in particolare, si stima che il 4% della forza lavoro occupata è soggetta a pratiche di mobbing: circa 1 milione e mezzo di lavoratori e lavoratrici italiani, quindi, sono mobbizzati[2].

Il mobbing, che inizialmente è stato esclusivo o prevalente campo di indagine della psicologia, medicina e della sociologia del lavoro, è stato recentemente affrontato, in modo adeguato ed appropriato, anche dal punto di vista giuridico[3].

vvvvv vvvvv vvvvv vvvvv vvvvv

Passiamo, ora, ad esaminare gli strumenti giuridici che il nostro ordinamento prevede per sanzionare civilmente i singoli comportamenti che vengono complessivamente ricondotti al mobbing.

Appare opportuno, in questa sede, tralasciare l'esame dell'art. 2043 c.c., che sancisce il principio del *neminem laedere*, in virtù del quale la produzione di un danno ingiusto è fonte di responsabilità extra-contrattuale ed obbliga il responsabile anche indiretto, e quindi anche il datore di lavoro, al risarcimento del relativo danno.

Ricorderò, a tal proposito, soltanto la sentenza della Corte Cost. n° 184/86, secondo cui l'art. 2043 c.c. "va necessariamente esteso fino a comprendere il risarcimento di tutti i danni che, almeno potenzialmente, ostacolano le attività realizzatrici della persona umana".

La responsabilità contrattuale del datore di lavoro

Affronteremo il tema della responsabilità contrattuale del datore di lavoro, dal punto di vista unicamente della tutela della salute.

La norma fondamentale in materia è costituita dall'art. 2087 c.c. che testualmente statuisce: "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 e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Tale norma pone a carico del datore di lavoro uno speciale ed autonomo obbligo di protezione della persona del lavoratore e reca una previsione particolarmente ampia ed elastica, comprensiva non solo del

rispetto delle condizioni e dei limiti imposti dalle leggi e dai regolamenti per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, ma anche dell'introduzione e manutenzione delle misure idonee, nelle concrete condizioni aziendali, a prevenire infortuni ed eventuali situazioni di pericolo per il lavoratore, derivanti da fattori naturali o artificiali di nocività o penosità presenti nell'ambiente di lavoro[4]. Siffatto obbligo di protezione, inoltre, non attiene solo al profilo dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ma anche a quello della personalità morale (da intendersi nel senso di "sociale") [5].

Quest'ultimo aspetto, a lungo trascurato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, significa che nella fase dell'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere rispettata la "persona" del debitore di opere, sia in senso fisico, sia nella direzione più ampiamente etica, in modo da evitare che il prestatore di lavoro, anziché cedere energie e forza-lavoro, sia costretto a "scambiare" ed alienare i propri diritti personalissimi[6].

Al momento della conclusione del contratto, l'obbligo di prevenzione ex art. 2087 c.c. s'inserisce automaticamente nel contenuto del rapporto di lavoro e l'imprenditore è tenuto, quindi, a svolgere un'attività generale di prevenzione dei rischi derivanti dall'ambiente di lavoro.

Mentre nella generalità dei contratti, tale obbligo deriva dal rispetto del principio della buona fede ex art. 1375 c.c. che entrambe le parti sono tenute ad osservare nella fase dell'esecuzione delle proprie obbligazioni, nel rapporto di lavoro vi è la necessità di tutelare il lavoratore dagli specifici rischi derivanti dall'ambiente di lavoro, mediante il ricorso ai normali obblighi di protezione che, per il principio di correttezza ex art. 1175 c.c., integrano i reciproci obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (prestazione di lavoro, da una parte, e retribuzione dall'altra). A ciò si aggiunge un autonomo ulteriore obbligo, anch'esso primario, di protezione del fondamentale interesse del prestatore alla salute, riconosciuta dall'art. 32 della Costituzione come bene di interesse collettivo e, nello stesso tempo, come diritto assoluto della persona[7].

Non va dimenticato, infine, e a proposito della tutela costituzionale della salute, l'art. 41, 2° co., Cost., secondo cui l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

V'è da dire, comunque, che la surrichiamata norma dell'art. 2087 è stata scarsamente utilizzata nella sua tipica funzione di prevenzione, ed è stata, invece, invocata ex post in funzione risarcitoria di eventi dannosi già verificatisi[8].

Del resto, tale funzione di tutela preventiva ex art. 2087 c.c. non ha trovato sempre concorde la giurisprudenza di legittimità, la quale, al contrario, con una sentenza del 1982[9] ha espressamente statuito che "il diritto di cui all'art. 2087 c.c. non poteva essere tutelato in via preventiva, ma solo nel caso se ne fosse realizzata la violazione".

Ma già nell'anno successivo, si registra una decisa inversione di tendenza della Suprema Corte che

riconduce la responsabilità imprenditoriale ex art. 2087 c.c. nell'ambito della responsabilità contrattuale, in tal modo configurando per il lavoratore un diritto soggettivo e per il datore un obbligo di sicurezza che trova il suo fondamento giuridico nel rapporto di lavoro[10], cosicché la sicurezza diventa un'obbligazione accessoria rispetto a quella principale[11].

Nel momento in cui la tutela ex art. 2087 c.c. rientra nella responsabilità contrattuale, e non più in quella extra-contrattuale ex art. 2043 c.c., dovrà applicarsi l'art. 1218 c.c. che stabilisce: "il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile". Per la giurisprudenza, a questo punto, il passaggio dalla responsabilità contrattuale al riconoscimento di una tutela preventiva era quasi automatico. Ed infatti, nel 1985 la giurisprudenza afferma che "il lavoratore, che è oggetto concreto della tutela assicurativa ha, stante la funzione anche preventiva degli obblighi ex art. 2087 c.c., un vero e proprio diritto soggettivo al relativo adempimento, assieme agli altri diritti contrattuali"[12]: tale orientamento viene, poi, confermato dalle Sezioni Unite della Cassazione[13].

Può senz'altro affermarsi che nel rapporto di lavoro, il generale principio del *neminem laedere* ex art. 2043 c.c. si concretizzi in un'autonoma obbligazione contrattuale e confermi, così, l'esistenza di un *periculum reale* comunque presente all'interno del rapporto di lavoro medesimo[14].

Danni risarcibili e profili probatori

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia ritenuto responsabile ex art. 2087 c.c. di comportamenti riconducibili al mobbing, egli sarà tenuto a risarcire tutti i danni provocati da tale illegittimo comportamento.

In tali circostanze viene, innanzitutto, riconosciuto pacificamente il danno patrimoniale, ovvero il danno alla capacità produttiva di reddito sia nel senso del danno emergente sia nel senso del lucro cessante; viene, altresì, riconosciuto il danno morale ed alla vita di relazione in tutti i casi integranti reato, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 2059 c.c. e 185 c.p. e viene, infine, riconosciuto il danno biologico.

La categoria del danno biologico è stata creata nel nostro Paese dal diritto "vivente", che ha dovuto superare le enormi difficoltà interpretative conseguenti alla nozione di danno non patrimoniale collegate al principio di tipicità ex art. 2059 c.c., pur a fronte di una clausola generale come quella contenuta nell'art. 2043 c.c.[15].

Le due norme appena richiamate, se interpretate in senso restrittivo, avrebbero di fatto escluso la possibilità di risarcire il danno alla salute o danno biologico, cosicché solo un intervento della Corte Costituzionale sarebbe stato in grado di rimuovere l'ostacolo ermeneutico del combinato disposto delle due norme.

Con una prima sentenza[16] la Corte Costituzionale riconobbe nella tutela prevista dall'art. 32 Cost. "un diritto primario ed assoluto, pienamente operante anche nei rapporti tra i privati" e con una seconda[17] stabilì il principio in base al quale era conforme alla Costituzione l'interpretazione, secondo diritto vivente (in proposito vanno ricordate soprattutto la sentenza del Tribunale di Genova[18] e quella della Corte di Cassazione n° 3675/81[19]) che considerava non limitata dall'art. 2059 c.c. la risarcibilità del danno non patrimoniale, anche se tale risarcibilità non è stata esplicitamente prevista dalla legge, nell'ipotesi in cui essa è conseguenza della lesione di un diritto costituzionalmente garantito come quello alla salute ex art. 32 Cost..

Successivamente, la Corte Costituzionale ha definitivamente consolidato tale principio, con tre sentenze tutte adottate nel 1991[20].

Non v'è dubbio, comunque, che l'azione risarcitoria, finalizzata alla riparazione del danno biologico, trae la sua origine causale nell'accertata esistenza di "un illecito civile dell'imprenditore", riconducibile, in particolare, alla specie dell'inadempimento[21].

Per tale ragione, il danno biologico si cala all'interno di una relazione contrattuale: deriva, da tanto, che non è importante più la rivisitazione dell'art. 2043 c.c., reinterpretato alla luce dell'art. 32 Cost., bensì la rilettura dell'art. 2087 c.c., ed in particolare del dovere di sicurezza, rafforzato dalla concorrente garanzia costituzionale.

La norma di riferimento, quindi, non sarà più l'art. 2043 c. c., ma l'art. 1218 c.c., in stretta connessione con l'art. 1223 c.c., sul risarcimento del danno.

Quest'ultima norma, del resto, come anche l'art. 1226 c.c. (valutazione equitativa del danno) è comune alla due aree di responsabilità, contrattuale ed extra-contrattuale.

In conclusione sul punto, non può affermarsi, come invece ha fatto la Corte di Cassazione[22], un concorso tra le due responsabilità: nel rapporto individuale di lavoro, infatti, la rilevanza del danno biologico trova il suo fondamento giuridico nel combinato disposto di cui agli artt. 2087 c.c. e 32 Cost. e, quindi, la relativa azione risarcitoria si fonda sul presupposto che il datore di lavoro abbia violato il dovere di protezione e versi, così, in una situazione di inadempimento contrattuale[23].

La conseguenza non è di poco conto, ove si pensi che chi richiede il risarcimento del danno ingiusto secondo le regole della responsabilità aquiliana deve provare rigorosamente la condotta che ha determinato il danno, il nesso causale ed anche la colpevolezza o il dolo di chi è ritenuto responsabile. Al contrario, quando la domanda di risarcimento è fondata sulla responsabilità contrattuale, è sufficiente che l'attore provi l'inadempimento, mentre l'art. 1218 c.c. stabilisce il principio della presunzione di colpa, che impone al debitore di provare la non imputabilità dell'inadempimento, vale a dire che l'inadempimento "è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile".

In tal caso, il lavoratore dovrà provare sia il danno subito, sia il rapporto di causalità fra la mancata adozione di determinate misure di sicurezza (specifiche o generiche) e il danno predetto[24].

La giurisprudenza di legittimità ha, comunque, escluso che si versi in un'ipotesi di responsabilità oggettiva, potendo il datore di lavoro fornire la prova di avere adottato tutte le cautele richieste dall'ordinaria diligenza, cosicché l'infortunio che pure avrebbe potuto essere evitato comunque si verifichi il pregiudizio non è addebitabile all'imprenditore incolpevole[25].

Ed ancora, in una recente sentenza, la Corte di Cassazione ha sostenuto che la norma di cui all'art. 2087 c.c. configura un diritto soggettivo del lavoratore, sia alla predisposizione, da parte del datore di lavoro, delle misure di sicurezza, sia al risarcimento dei danni causati dalla mancata adozione di tali misure[26].

Fattispecie particolari

Nell'ambito del rapporto di lavoro, diversi e specifici comportamenti da parte del datore di lavoro che, complessivamente intesi, sono riconducibili al mobbing sono stati decisi dal legislatore o dalla giurisprudenza, e trovano, quindi, come già detto, una disciplina loro applicabile all'interno dell'ordinamento giuridico.

Si vuol dire, cioè, che le possibili forme in cui può manifestarsi il mobbing non costituiscono delle novità assolute, poiché esse singolarmente considerate trovano già nel nostro ordinamento una disciplina finalizzata a scoraggiarle e ad offrire adeguata tutela al lavoratore. E così, se le azioni di mobbing colpiscono un lavoratore per discriminazione politica, sindacale, religiosa, di lingua e di sesso, diverse norme dell'ordinamento internazionale o comunitario[27] o interno (artt. 3, 37, 39 della Costituzione, art. 15 Stat. Lav., L. n° 903/77, L. n° 125/91, art. 5 L. n° 135/90) possono essere utilizzate, anche a fini risarcitori.

Lo stesso avverrà in caso di violazione dell'art. 2103 c.c. per assegnazione a mansioni dequalificanti, ovvero per violazione dell'art. 1434 c.c. per la richiesta di annullamento di dimissioni derivanti da vizio di consenso per violenza[28].

a) Demansionamento o dequalificazione professionale.

Molto spesso, le pratiche di mobbing colpiscono la professionalità del lavoratore, provocando un demansionamento dello stesso.

Il relativo danno da demansionamento[29] ha, in verità una struttura complessa[30], in cui l'elemento principale è il danno alla professionalità[31], a cui deve aggiungersi il danno alla personalità[32], il danno alla vita di relazione, il danno biologico alla salute e, in alcuni casi, anche quello morale[33].

In tale contesto, la tutela risarcitoria appare inadeguata, in particolare per quei diritti della persona-

lavoratore personalissimi, che non hanno un contenuto patrimoniale, e tuttavia, di fronte all'incoercibilità degli obblighi di non fare (divieto di assegnazione a mansioni inferiori), può rivelarsi realisticamente utile per realizzare un minimo di effettività della tutela giurisdizionale[34].

Il problema più dibattuto in giurisprudenza attiene alla natura (contrattuale o aquiliana) della responsabilità conseguente alla dequalificazione: sul punto, la giurisprudenza non affronta in modo deciso la questione e, in alcuni casi, configura un'ipotesi di concorso tra le due responsabilità[35].

Per quanto già detto in precedenza, appare più coerente con le peculiarità del rapporto di lavoro ricondurre la responsabilità per tutti i danni provocati dal datore di lavoro all'interno del contratto[36], e tanto sia che il danno attenga alla lesione della professionalità del lavoratore, sia che riguardi la sua personalità.

Nel primo caso (danno alla professionalità) il danno deriva dalla violazione dell'art. 2103 c.c., nel secondo (danno alla personalità) dalla violazione dell'art. 2087 c.c.[37].

b) Dimissioni del lavoratore e sua tutela

Così come affermato dagli studiosi del mobbing, uno degli effetti tipici cui mirano le condotte persecutorie e vessatorie è rappresentato dalle dimissioni del lavoratore.

Può accadere, innanzitutto, che il lavoratore, al momento delle dimissioni, adduca l'esistenza di una giusta causa, in conseguenza e per effetto appunto dei comportamenti vessatori: in tal caso, egli chiederà il pagamento dell'indennità di preavviso e il risarcimento del danno subito[38].

Completamente diverso è, invece, il caso in cui il lavoratore si dimetta senza alcuna reale autonomia con i comportamenti persecutori: il lavoratore, in tale ipotesi, si trova in uno stato temporaneo di incapacità, a causa appunto delle vessazioni, e, quindi, non adduce una giusta causa di dimissioni. Egli potrà, comunque, ottenere l'annullamento delle dimissioni ex art. 428 c.c. se riuscirà a provare che sono state rassegnate in un momento, anche temporaneo, di totale incapacità di intendere e di volere[39], ovvero se sono state rese sotto violenza ex art. 1434 c.c., anche sotto la forma della minaccia illegittima di far valere un diritto (quale ad esempio il licenziamento) per ottenere un vantaggio ingiusto ex art. 1438 c.c.[40].

Vale la pena sottolineare che la giurisprudenza di legittimità, richiamando altre specifiche pronunce ha ritenuto inapplicabili alle dimissioni la disciplina di cui all'art. 2113 c.c., ritenendo le dimissioni medesime un diritto disponibile[41].

c) Abuso di potere, comportamenti persecutori o discriminatori

In tempi recenti, la giurisprudenza ha sanzionato in maniera specifica comportamenti persecutori del datore di lavoro, che non rientrano tra quelli tipici maggiormente conosciuti.

In particolare la Corte di Cassazione ha ritenuto comportamento illegittimo persecutorio del datore la ripetuta richiesta da parte di quest'ultimo di visite mediche di controllo[42].

Tale sentenza conferma, sul punto, quanto affermato, innanzitutto, dal Pretore di Lecce - Dr. F. Buffa - che a tal proposito aveva parlato di "vero e proprio stillicidio di visite medico-fiscali di controllo[43]. Il Pretore di Lecce, quindi, accertato sia il profilo causale (in quanto l'INPS procede alle visite di controllo solo su impulso del datore di lavoro), sia sotto quello soggettivo (in quanto la società datrice di lavoro era consapevole delle condizioni di salute della lavoratrice), ha ravvisato nella condotta del datore di lavoro un abuso di potere, in violazione dei principi di correttezza ex art. 1175 c.c. e della tutela della salute ex art. 2087 c.c. Conseguentemente il Pretore, sul presupposto che gli obblighi di correttezza integrano il contenuto del contratto e che il relativo inadempimento (di natura dolosa) comporta la responsabilità del datore di lavoro, ha ritenuto il datore medesimo responsabile di tutte le conseguenze dannose, pur non volute o soggettivamente imprevedibili, derivanti dall'inadempimento ex art. 1225 c.c.. Il Pretore, infine, ha riconosciuto il diritto della lavoratrice al risarcimento del solo danno biologico, escludendo, nel contempo, il danno emergente ed il lucro cessante, poiché non adeguatamente provati, ed il danno morale, poiché la fattispecie in esame non integrava estremi di reato.

Il mobbing nella sentenza del Tribunale di Torino

La sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999[44] è la prima la sentenza ad affrontare, in modo approfondito, un caso di mobbing, formalizzando, così, l'ingresso del mobbing nella giurisprudenza giuslavoristica italiana.

Nel caso di specie, una lavoratrice era stata assunta con un contratto a termine e per mesi era stata costretta a lavorare ad una macchina collocata in una posizione opprimente (chiusa tra altre macchine ed i cassoni di lavorazione così da impedire ogni possibile contatto con i colleghi durante l'orario di lavoro) ed era stata fatta oggetto, altresì, da parte di un superiore di ripetuti maltrattamenti e molestie, anche di carattere sessuale.

Il Giudice ha accertato che la lavoratrice non aveva mai avuto in precedenza stati depressivi, neanche nei pregressi rapporti di lavoro, e che, durante il rapporto di lavoro in questione, era stata investita da "un'autentica catastrofe emotiva" e, nel contempo, colpita da una sindrome ansioso depressiva reattiva[45] che l'aveva, infine, costretta alle dimissioni.

Per tale ragione, il Giudice non ha ritenuto prospettabile, in riferimento ai commi 2 e 3 dell'art. 41 c.p., un'ipotesi di esclusione del nesso di causalità, per la preesistenza di causa efficiente autonoma, capace di generare da sola l'evento lesivo[46].

In ogni caso, ha affermato il Giudice, occorre fare 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".

A tal proposito, il Tribunale di Torino ha confermato quanto già affermato sul punto da altra giurisprudenza di merito[47], secondo cui il datore di lavoro non può essere esonerato dalla responsabilità per il danno biologico e morale sofferto da una lavoratrice molestata, in ragione dell'esistenza di una concausa del danno, rappresentata dalla particolare fragilità personale della donna.

In tali ipotesi, pertanto, non potrà applicarsi l'art. 1225 c.c., che limita la responsabilità contrattuale al solo danno prevedibile, poichè l'inadempimento del datore di lavoro è accompagnato da dolo, ovvero da una condotta intenzionalmente lesiva della personalità del lavoratore.

Può, quindi, affermarsi che in tutti i casi di mobbing che siano imputabili ad una condotta, commissiva o omissiva, del datore di lavoro a quest'ultimo sarà opposta l'inoperatività della surrichiamata norma dell'art. 1225 c.c.[48].

Sul punto, comunque, non appare chiaro l'orientamento del Giudice, il quale ha ritenuto infondata la questione sollevata dalla società convenuta, e concernente la mancata segnalazione dei fatti di causa al datore di lavoro, dal momento che l'istruttoria aveva provato che, al contrario, la società medesima era stata opportunamente e ripetutamente informata della vicenda, vale a dire della ristrettezza dello spazio

Il Tribunale di Torino, nella prima parte della succitata sentenza, ha affrontato, in modo specifico e puntuale, il mobbing in azienda, ricorrendo al comma 2° dell'art. 115 c.p.c., che integra la fattispecie del "fatto notorio".

Nel caso di specie, quindi, pur nel silenzio della lavoratrice ricorrente che non ha ricondotto il caso concreto al mobbing, il Giudice, utilizzando i poteri istruttori che la legge gli riconosce, ha fatto ricorso ad un dato di comune esperienza, rispetto al quale l'art. 115, 2° comma, enuncia che può essere posto a fondamento della decisione senza bisogno di prova[49].

Naturalmente, si deve trattare non già di fatti accidentalmente conosciuti dal giudice, ma di fatti che il giudice conosce perché sono noti alla generalità delle persone alla quale appartiene anche il giudice, in quel determinato ambiente e momento[50], come nozioni comuni e generali[51], e sempre in quanto siano stati allegati[52].

Con riferimento a quest'ultima ipotesi, la dottrina ha elaborato, come esplicitazione del principio della domanda, quello dell'allegazione, in virtù del quale l'attore ed il convenuto devono allegare rispettivamente i fatti costitutivi, ed i fatti impeditivi, modificativi ed estintivi del diritto dedotto in giudizio[53].

Nel caso di specie, pertanto, il Giudice intanto ha potuto far ricorso al "fatto notorio" e, quindi, al mobbing, in quanto la lavoratrice aveva allegato nell'atto introduttivo del giudizio i fatti costitutivi del mobbing medesimo.

E così, il Tribunale ha fatto riferimento al “fenomeno ormai internazionalmente noto come mobbing”, riconducendolo all’interno degli studi effettuati in campo medico, psicologico e sociologico sul sistema gerarchico esistente in fabbrica o negli uffici che hanno denotato gravi e reiterate distorsioni in grado di incidere pesantemente sulla salute individuale[54].

La sentenza considera necessarie, al fine di poter individuare la fattispecie del mobbing, la ripetitività della condotta e la finalità che essa persegue, e cioè l’isolamento o l’espulsione del lavoratore[55].

Ed ancora, la sentenza in esame ha fatto riferimento esclusivamente ai comportamenti vessatori e persecutori tenuti da superiori o da preposti nei confronti dei rispettivi sottoposti e riconosce, conseguentemente, la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. per non aver saputo garantire e tutelare l’integrità psico-fisica dei propri dipendenti[56].

A tal proposito, va detto che il mobbing può essere attuato sia dal datore di lavoro (o dai superiori gerarchici, spesso quali *longa manus* del datore medesimo), sia dai colleghi di lavoro: nel primo caso, si parlerà di mobbing verticale, nel secondo di mobbing orizzontale[57].

Può accadere, anzi accade molto spesso, che le due figure si intreccino, quale frutto di una comune strategia persecutoria, in cui il datore di lavoro è il soggetto ispiratore, mentre i colleghi sono i soggetti esecutori.

Sotto l’aspetto probatorio, la sentenza ha confermato quanto innanzi detto, in ordine alla necessità, per la lavoratrice, di provare unicamente la sussistenza del nesso di causalità tra la patologia insorta improvvisamente e l’ambiente di lavoro.

Quanto al risarcimento del danno, il Tribunale, preso atto che non era residua in capo alla lavoratrice alcuna invalidità permanente, ha riconosciuto il danno biologico medio tempore procurato alla stessa e lo ha liquidato in via equitativa.

Alcune, ulteriori considerazioni, vanno fatte in ordine alla responsabilità diretta di chi pone in essere atti di violenza e persecuzione psicologica (cd. *mobber*).

Ebbene, non v’è alcun dubbio che l’autore, o gli autori, del mobbing rispondono personalmente e direttamente ex art. 2043 per il danno biologico procurato al lavoratore[58], così come risponderà, per quanto detto in precedenza, il datore di lavoro ex artt. 2049 e 2087 c.c..

Ma gli autori del mobbing risponderanno anche del procurato danno professionale, nei casi in cui il danno è riferibile a reiterati comportamenti personali, colposi o dolosi: in tale ipotesi, il datore di lavoro è, in ogni caso, responsabile ex art. 2103, 2087 e 1375 c.c.[59].

Il mobbing nei progetti di legge

Attualmente sono stati presentati 5 progetti di legge in Parlamento, di cui 2 disegni di legge al Senato della Repubblica (n° 4265 dei senatori Tapparo e altri comunicato alla Presidenza il 13 ottobre 1999 e n° 4313 del senatore De Luca comunicato alla Presidenza il 12 novembre 1999) e 3 progetti di legge alla Camera dei Deputati (n° 6410 dell'On.le Benvenuto ed altri presentata il 30 settembre 1999, n° 6667 dell'On.le Fiori presentata il 5 gennaio 2000 e n° 1813 dell'On.le Cicu presentata il 9 luglio 1996).

Prenderemo in esame, in questa sede, il disegno di legge n° 4265 e la proposta di legge n° 6410 per evidenziarne sia le affinità, sia le divergenze.

Bisogna, innanzitutto, dire che entrambi si caratterizzano per la funzione preventiva che intendono svolgere, finalizzata ad informare e sensibilizzare tutti i soggetti interessati alla gravità del fenomeno del mobbing.

Comuni sono, anche, le motivazioni che sorreggono la necessità di un puntuale e complessivo intervento in materia: oltre ad evidenti ragioni etiche e di giustizia sociale, sono tenute in considerazione le conseguenze del mobbing anche dal punto di vista economico, sia interno alle aziende, sia riferito ai costi sociali e sanitari.

In particolare, il disegno di legge n° 4265, nella relazione introduttiva, afferma testualmente: "Le forme depressive dovute al mobbing recano un danno socio-economico rilevante e, quindi, intervenire su questo problema non è solo necessario per ragioni etiche, di giustizia e di correttezza nei rapporti umani e per la tutela dei valori della convivenza civile, ma anche di opportunità economica, sia per il buon funzionamento delle aziende, sia per minimizzare i costi sociali e sanitari, sia anche per accrescere la coesione sociale".

Il Progetto di legge n° 6410, sempre nella relazione, testualmente dispone: "La proposta mira a suscitare l'avvio di un dibattito su problematiche di grande importanza che incidono pesantemente sulla dignità e sull'integrità psico-fisica dei soggetti che ne sono coinvolti. Non devono inoltre essere trascurate le conseguenze più generali che il fenomeno determina, sia in termini di diseconomie interne al luogo di lavoro, che in termini di costi per la cura dei danni provocati da atti e comportamenti vessatori".

Una differenza di particolare importanza, invece, la si può immediatamente riscontrare nei soggetti che possono commettere condotte riconducibili al mobbing: il primo ricomprende tra tali soggetti i superiori, i pari-grado, gli inferiori e i datori di lavoro (art. 2, co. 2), mentre il secondo esclude i lavoratori inferiori (art. 1, co. 2). In quest'ultimo caso, quindi, la nozione di mobbing è più restrittiva rispetto a quella contenuta nel D.d.l. Senato e contrasta, altresì, con quanto affermato sul punto dalla psicologia del lavoro.

Il D.d.l. Senato, all'art.6, stabilisce che "le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti o le dimissioni, determinate da azioni di violenza morale e persecuzione psicologica, sono impugnabili ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2113 del codice civile, salvo risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 5"; il progetto di legge Camera, all'art. 2, sancisce l'annullabilità a richiesta del lavoratore degli atti discriminatori "concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i

trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica”. Emerge con estrema evidenza la differenza tra queste due norme, nella parte in cui la prima stabilisce l’annullabilità, tra gli altri, delle dimissioni rese dal lavoratore sottoposto a mobbing, nonché la riconducibilità della conseguente impugnazione nell’alveo dell’art. 2113 c.c. sulle rinunzie e transazioni.

L’importanza del richiamo di questa norma risiede nel fatto che essa consente al lavoratore di poter impugnare, anche stragiudizialmente e a pena di decadenza, l’atto annullabile nel termine di sei mesi, che decorrono dalla cessazione del rapporto di lavoro ovvero dalla data dell’atto, se successivo.

Un altro aspetto di indubbio interesse è rappresentato dalla responsabilità disciplinare, che configura una sorta di integrazione necessaria del codice disciplinare per volontà legislativa, cosicché l’eventuale omissione produrrebbe una responsabilità contrattuale.

È importante che entrambe le proposte di legge individuino con chiarezza quale Giudice competente nei giudizi promossi dal lavoratore soggetto a mobbing la Magistratura del Lavoro.

A tal proposito, infatti, anche se la giurisprudenza prevalente classifica come “cause di lavoro”, con tutte le conseguenze sul rito e sulla competenza, anche quelle in cui viene prospettata la responsabilità personale di colleghi[60], altri Giudici hanno, invece, fatto riferimento alla causa petendi per stabilire la competenza: pertanto, se questa è costituita dalla responsabilità extracontrattuale, si applicheranno le ordinarie norme sulla competenza[61].

Sulla questione, comunque, vale la pena di ricordare una recentissima sentenza del Giudice di legittimità[62] che ha sancito la competenza del Giudice del Lavoro.

[1] 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; *Il mobbing estremo*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997; *I numeri del mobbing - La prima ricerca italiana*, Pitagora Editrice, Bologna, 1998.

[2] H. EGE, *I numeri del mobbing - La prima ricerca italiana*, cit.

[3] A. CACCAMO e M. MOBIGLIA, *Inserito n° 18 del 29 aprile 2000, Diritto & Pratica del Lavoro*, p. III.

[4] Cfr. Cass. 2 giugno 1998, n° 5409, Cass. 9 maggio 1998, n° 4721 e Cass. 7 agosto 1998, n° 7772. Questa sua portata di carattere generale ha fatto parlare anche di norma di chiusura del sistema antinfortunistico: v ad es. Cass. 3 settembre 1997, n° 8422 e Cass. 20 aprile 1998, n° 4012.

[5] E. GHERA, *Diritto del Lavoro*, Cacucci, Bari, 2000, p. 204.

[6] L. MONTUSCHI, *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in RIDL, parte I, 1994, p. 322.

- [7] E. GHERA, cit., p. 205; Cass. 3 settembre 1997, n° 8422 e Cass. 20 aprile 1998, n° 4012.
- [8] L. GALANTINO, *Diritto del Lavoro*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 394; E. GHERA, cit, p. 205.
- [9] Cass., 13 settembre 1982, n° 4874, OGL, 1983, 541, con nota di P. ZAMBRANO.
- [10] Cass. 27 maggio 1983, n° 3689.
- [11] D. VENTURI, RIDL, 1999, II, pp. 67 e ss.
- [12] Cass. 23 ottobre 1985, n° 5210, FI, 1985, I, 3118.
- [13] Cass., D.U., 16 gennaio 1987, n° 310, RGL, 1987, 335, con nota di L. BARRERA.
- [14] L. MONTUSCHI, cit., p. 322.
- [15] L. MONTUSCHI, cit., p. 317.
- [16] Corte Cost. 26 luglio 1979, n° 88, in GC, 1980, I, 534 ss., con nota di DE CUPIS, Il diritto alla salute tra Cassazione e Corte Costituzionale; nonché in GI, 1980, I, c. 9 ss., con nota di ALPA, Danno “biologico” e diritto alla salute davanti alla Corte Costituzionale.
- [17] C. cost., 14 luglio 1986, n° 184, GC, 1986, I, 2324 ss.
- [18] Trib. Genova, 25 maggio 1974, in GI, 1975, I, 2, 54.
- [19] Cass., 6 giugno 1981, n° 3675, 1981, I, 1903 ss., con nota di ALPA, Danno biologico e diritto alla salute davanti alla Corte di Cassazione.
- [20] C. cost., 25 febbraio 1991, n° 87, RIDL, 1992, II, 3 ss., con nota di AVIO, Danno biologico e malattie professionali: un ritorno alla teoria del rischio professionale?; C. cost., 18 luglio 1991, n° 356, GC, 1991, I, 14 ss.; C. cost., 27 dicembre 1991, n° 485, RIDL, II, 756 ss., con nota di GIUBBONI, Danno biologico e assicurazioni infortuni: attualità e prospettive.
- [21] Cass., 8 luglio 1992, n° 8325, FI, 1991, I, 2966, spec. 2972.
- [22] Cass. 24 gennaio 1990, n° 41, L80, 1990, 659; Cass. 21 dicembre 1998, n° 12763, M.G.L., 1999, p. 287 ss..
- [23] L. MONTUSCHI, cit., p. 324.

[24] A. CACCAMO e M. MOBIGLIA, cit., pp. VIII ss.; Cass. Sez. Lav. 7 agosto 1998, n° 7792, NGL, 1999, p. 43.

[25] A. GENTILI, Sulla responsabilità contrattuale del datore di lavoro, in MGL, 1999, n° 8/9, pp. 846 ss; Cass. 27 giugno 1997, n° 6388, Foro It.-Rep., 1998, voce Infortuni sul lavoro, n° 89; Cass. 20 maggio, 1998, n° 5035, ibidem, 1998, voce Lavoro (rapporto), n° 272; Cass. 20 giugno 1998, n° 6169, ibidem, 1998, stessa voce, n° 379; Cass. 21 ottobre 1997, n° 10361, ibidem, 1997, stessa voce, n° 1333; Cass. 29 marzo 1995, n° 3740, ibidem, 1995, stessa voce, n° 1107 e altre.

[26] Cass. Sez. Lav., 9 ottobre 1997, n° 9808, RIDL, 1999, II, pp. 61 ss.

[27] U. OLIVA, Mobbing: quale risarcimento, in Danno e resp., 2000, 1, 30, nota 20.

[28] R. SANTORO, Il Lavoro nella Giurisprudenza, n° 4/2000, pp. 365 ss.

[29] L. MONTUSCHI, cit., p. 327; A. RAFFI, Danni alla professionalità e da perdita di chances, 59, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), Danno biologico e oltre, Torino, 1995; L. BONARETTI, Danno biologico,

[30] F. PAPPALARDO, Il danno da demansionamento, la sua liquidazione e i danni consequenziali nella giurisprudenza, in RIDL, 1997, II, pp. 143 ss.

[31] P. Milano 11 gennaio 1996, inedita; P. Roma 20 febbraio 1995, con nota di POLLERA, Le questioni dell'equivalenza delle mansioni nell'area della professionalità intellettuale più elevata, RIDL, 1996, II, 6, in LPO, 1996, 1368, con nota di MEUCCI, Replica ad un'annotazione in tema di equivalenza professionale, e in D&L, 1995, 963.

[32] P. Milano 20 giugno 1995, D&L, 1995, 944; P. Roma 17 aprile 1992, in RIDL, 1993, II, 543, con nota di POSO, Dequalificazione professionale e risarcimento del danno biologico, in OGL, 1992, 263 e in LPO, 1992, 1172.

[33] P. Milano 28 dicembre 1990, con nota di PERA, Sul diritto del lavoratore a lavorare, in RIDL, 1991, II, 390.

[34] M. BROLLO, La mobilità interna del lavoratore, in Commentario al Codice Civile, diretto da Piero Schlesinger, p. 257; A. VALLEBONA, Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore, Padova, 1995, pp. 3 e 101 ss.

[35] Cass., 24 gennaio 1990, n° 411, in Lav. Prev. Oggi, 1990, p. 2387 con nota di M. MEUCCI e in Lav. 80, 1990, p. 659 con nota di R. MUGGIA.. Con altre pronunce, si fa riferimento al modello costruito sull'art. 2043 c.c. e 32 Cost. o si parla, più genericamente, di responsabilità extracontrattuale: Cass. 15 agosto 1991, n° 8835, Riv. It. Dir. Lav., 1992, II, p. 954 con nota di F. FOCARETA; Cass. Sez. U. 14 maggio

1987, n° 4441, in Foro It., 1988, I, c. 2685, e in Dir. Lav., 1987, II, p. 544.

[36] M. BROLLO, cit. p. 261; L. MONTUSCHI, cit. p. 324; Cass. 26 gennaio 1993, n° 931, in Riv. it. dir. lav., 1994, II, p. 149 con nota di A. PIZZOFERRATO.

[37] Solo alcune sentenze richiamano entrambe le norme: Pret. Bapoli, 10 ottobre 1992, in Foro it., 1993, I, c. 2883; Pret. Roma 3 ottobre 1991, in Riv. crit. dir. lav., 1992, p. 390 con nota di R. MUGGIA..

[38] A. CACCAMO e M. MOBIGLIA, cit., p. XIII; Cass., 8 agosto 1997, n° 7380, Mass., 1997.

[39] Cass. 5 aprile 1991, n° 3569, MGL, 1991, 263; Cass. 17 aprile 1984, n° 2499 e Cass. 6 febbraio 1984, n° 918, DL, 1984, II, 443, con nota di GORLA; Trib. Napoli, 7 ottobre 1993, RIDL, 1994, II, pp. 758 ss., con nota di A. VALLI; P. Milano 24 gennaio 1992, D&L 1992, 691; T. Milano 9 luglio 1991, ivi, 1992, 259; T. Milano 14 febbraio 1990, L80, 1990, 530; P. Milano 30 gennaio 1989, ivi, 1989, 770.

[40] La giurisprudenza ha affermato, anche, che la minaccia di licenziamento configura violenza morale qualora il giudice accerti l'inesistenza delle inadempienze contestate, ovvero quando gli addebiti mossi al lavoratore non costituiscano valido motivo per il recesso del datore: Cass. 20 gennaio 1999, n° 509, NGL, 1999, 209 ss; Cass. Sez. Lav. 26 maggio 1999, n° 5154, NGL, 1999, pp. 648 ss.; Cass. 16 luglio 1996, n° 6426, NGL, 1996, p. 747; Cass. 26 gennaio 1988, n° 639 e Cass. 11 marzo 1987, n° 2538, inedite.

[41] Cass. 20 gennaio 1999, n° 509, cit.; Cass. 22 ottobre 1991, n° 11167; Cass. 20 novembre 1997, n° 11581; Cass. 12 marzo 1998, n° 2716.

[42] Cass. 19 gennaio 1999, n° 475, MGL, 1999, n° 3, p. 270, con nota di A. RONDO;

[43] Pret. Lecce 29.7.1995, n° 2554, inedita.

[44] Trib. Torino 16 novembre 1999, Il Lavoro nella Giurisprudenza, n° 4/2000, pp. 361 ss., con nota di R. SANTORO.

[45] *Sindrome ansiosa depressiva reattiva, con frequenti crisi di pianto, vertigini, senso di soffocamento, tendenza all'isolamento.*

[46] Su tale punto, la Cassazione, con sentenza n° 12339 del 5.11.1999, ha escluso la possibilità di limitare la responsabilità del datore di lavoro per i danni fisici (sindrome depressiva e successivo infarto), provocati con il suo comportamento al lavoratore, in ragione dell'esistenza di una concausa rappresentata da una preesistente patologia coronarica. Secondo la Corte, una limitazione di responsabilità può derivare solo dalla concorrenza di un altrui fatto colposo o doloso, ma non dalla concorrenza, nella causazione dell'evento, di una precedente malattia o di altro evento naturale ed imprevedibile; Cass. 2 febbraio 1999, n° 870, MGL, 1999, n° 4, p. 436; Cass. Sez. Lav., n° 1307/2000, www.giustizia.it.

[47] Trib. Milano, 19 giugno 1993 e 21 aprile 1998, in R.C.D.L., 1998, P. 957.

[48] D. VERRINA, Mobbing: possibilità e prospettive di intervento giudiziario,

[49] C. BALLETTI, La prova nelle cause di lavoro e previdenza, Cedam, Padova, 1998, pp. 38 ss.

[50] DE STEFANO, Il notorio nel processo civile, Milano, 1947; CARNELUTTI, Massime d'esperienza e fatti notori, in Riv. Dir. Proc., 1959, II, p. 639 ss..

[51] Cass. 13 marzo 1992, n° 3087; Cass. 20 giugno 1985, n° 3883.

[52] C. MANDRIOLI, Corso di diritto processuale civile, II, Giappichelli, Torino, 1993, Cass. 10 luglio 1989, n° 3258.

[53] F.P. LUISO, Il Processo del lavoro, UTET, Torino, 1992, p. 186.

[54] A. CACCAMO e M. MOBIGLIA, Insetto n° 18 del 29 aprile 2000, Diritto & Pratica del Lavoro, p. XIV.

[55] "Il dipendente è 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".

[56] Secondo il Tribunale di Torino, 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".

[57] R. NUNIN, Di cosa parliamo quando parliamo di "Mobbing", in ILLeJ, 2000, 1, p. 2, nel sito www.labourlawjournal.it, ISSN 1561-8048.

[58] P. DENARI, LPO, 2000, n° 1, pp. 5 ss.

[59] P. DENARI, cit., p. 8.

[60] Pret. Torino 17 maggio 1996; Cass. 2 marzo 1994, n° 2049; Cass. 20 gennaio 1993, n° 698; Cass. 6 febbraio 1985, n° 897; Cass. 19 aprile 1982, n° 2437; Trib, Milano 15 febbraio 1986.

[61] Trib. Milano 9 maggio 1998; Cass. 12 novembre 1996, n° 9874.

[62] Cass. Sez. Lav., 8 settembre 1999, n° 9539, in LPO, 1999, 12, con nota di DALMASSO p. 2336: "la natura extracontrattuale della rivendicazione non può risolvere il problema della competenza, in quanto

risultava il nesso immediato e diretto fra il comportamento illecito e lo svolgimento del rapporto di lavoro”.

<https://www.diritto.it/mobbing-la-tutela-giudiziaria/>