

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 01/06/2015

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/37104-mobbing-bossing-e-straining-sul-posto-di-lavoro-quando-si-configura-come-riconoscerlo-e-come-difendersi>

Autore: Accoti Paolo

Mobbing, bossing e straining sul posto di lavoro: quando si configura, come riconoscerlo e come difendersi.

Mobbing, bossing e straining sul posto di lavoro: quando si configura, come riconoscerlo e come difendersi.

Avv. Paolo Accoti

Di mobbing in Italia si è iniziato a parlare tra la fine degli anni 90' e gli inizi degli anni 2000, tuttavia, già in precedenza, del fenomeno si erano interessati soprattutto gli psicologi dell'Europa del nord che, per primi, hanno parlato di oppressione psicologica nell'ambiente di lavoro.

Il mobbing, letteralmente <<aggressione>>, ben noto nei paesi anglosassoni, è stato oggetto di viva attenzione, con il moltiplicarsi d'iniziative tese a studiare ed a debellare questa forma deleteria di persecuzione sul posto di lavoro.

Vediamo come dottrina e giurisprudenza si sono evolute nel tempo, fino ad arrivare ai giorni nostri analizzando, infine, alcune recentissime sentenze della Suprema Corte, emesse nell'anno 2015.

In dottrina il mobbing viene definito come: *“Qualunque condotta impropria che si manifesti, in particolare, attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l'impiego o di degradare il clima lavorativo”* (Marie-France Hirigoyen, in: *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*, Torino, 2000).

La giurisprudenza ha avuto modo di precisare come: *“Con il termine mobbing, in assenza di una definizione normativa, si intende normalmente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne conseguia un effetto lesivo della sua salute psicofisica ai fini della*

configurabilità della condotta lesiva di mobbing, da parte del datore di lavoro”

(Cons. Stato Sez. VI, 16/04/2015, n. 1945).

Il mobbing si concretizza dunque attraverso una moltitudine di comportamenti e di forme che, a titolo esemplificativo, possono essere: l'emarginazione del soggetto attraverso l'ostilità e la non comunicazione; le continue critiche sull'operato; la diffusione di maldicenze; l'assegnazione di compiti dequalificanti; la compromissione dell'immagine del soggetto davanti ai colleghi, ai clienti, ai superiori. Tale fenomeno assume ancora più rilevanza quando, gli anzidetti comportamenti si reiterano in un periodo di tempo sufficientemente lungo (almeno sei mesi secondo le tabelle formulate dagli psicologi del lavoro che studiano il fenomeno; Pardini, in: *La medicina del lavoro ed il fenomeno del mobbing*, Centro Studi di Diritto del lavoro, Genova, 1999) e, pertanto, la riconducibilità ad una logica unitaria, di attuazione di una vera e propria strategia comportamentale premeditata, tesa a colpire vittime ben precise con l'intento di distruggerle (P. G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, in: *Mobbing*, Giuffrè Editore, Milano, 2000; M. Mischione, in: *Italian Labour Law e-Journal*, Bologna, 4/2000, commento a Cass. civ., 8.01.2000, n. 143; Avv. A. Siroti Gaudenti, in: *diritto.it*, brevi considerazioni sulla sentenza del Tribunale di Torino – Sez. lavoro, 16.11.99; Convegno di Quartu S. Elena, 12.05.2000; Convegno UIL C.A. nazionale, Galatina, 16.06.2000).

Dette eloquenti fattispecie esemplificative, erano state già riassunte in un apposito Disegno di legge del 13.10.1999, il quale nell'esplicitare i diversi aspetti del fenomeno prevedeva che: *“Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche, nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Gli atti vessatori, persecutori, le critiche e i maltrattamenti verbali esasperati, le molestie sessuali, l'offesa alla dignità, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministrazione”*

(clienti, fornitori, consulenti), comunque attuati da superiori, pari grado, inferiori e datori di lavoro”.

Purtroppo, ad oggi, nonostante il susseguirsi di proposte di legge, più o meno articolate, l'Italia è priva di una disciplina sul mobbing. A questa carenza nel tempo ha cercato di supplire la giurisprudenza che, nella continua opera interpretativa, ha valutato e cercato di reprimere il fenomeno adattando i precetti già esistenti nell'ordinamento italiano già esistenti, in particolare l'art. 2087 c.c. (in materia di tutela delle condizioni di lavoro) e l'art. 2043 c.c. (sul risarcimento da fatto illecito).

Il resto d'Europa, al contrario, già da tempo si è dotato di specifiche normative, si pensi che nei paesi nord europei, i primi provvedimenti, sia pure embrionali, risalgono alla fine degli anni 70', poi compiutamente venuti alla luce dal 1993, specie nei paesi scandinavi.

Della materia peraltro si è anche occupato, da tempo, il Parlamento Europeo, con la risoluzione del 20 settembre 2001 A5-0283/2001. (2001/2339(INI)) sul mobbing nel posto di lavoro.

Dalle definizioni date si evince come, l'autore - o gli autori del mobbing (cd. mobbers) - possono essere uno o più colleghi di lavoro ovvero superiori gerarchici, con l'intento di "eliminare" un collega che è divenuto scomodo, e tanto per le più svariate ragioni, per le sue capacità che destano invidia o perché troppo zelante, ma anche lo stesso datore di lavoro (azienda pubblica o privata), che intende in questo modo disfarsi di un dipendente sgradito senza attuare le procedure legittime (prima tra tutte il licenziamento).

Quest'ultimo fenomeno, definito *bossing* o *mobbing* verticale, risulta ben presente nella realtà italiana, complice la striminzita offerta lavorativa da un lato, ed una (all'epoca) rigorosa disciplina in materia di licenziamenti dall'altra, hanno creato un *habitat* congeniale per lo sviluppo di detti eventi: dove maggiore è la libertà di

licenziare, minore sarà la frequenza di strategie di *bossing* (Cfr.: Monateri, Bona, Oliva, in: *Mobbing*, Giuffrè Editore, Milano, 2000).

Sul piano medico-legale, è stato ritenuto come tale fenomeno provoca nel dipendente uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psico-somatiche classificate come disturbi di adattamento ovvero, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress. La prima conseguenza di tale fenomeno è la perdita, da parte della vittima, della capacità lavorativa e della fiducia in se stesso, che porterebbe ad innescare un crescendo di disturbi psico-somatici, tali da sfociare addirittura nel suicidio (alcuni studi attribuiscono al mobbing la responsabilità del 15% dei suicidi che avvengono ogni anno) o, nella migliore delle ipotesi all'abbandono del posto di lavoro (P. G. Monateri, in: *Il danno alla persona*, Utet, 2000).

Gli effetti negativi del mobbing sul sistema psichico e nervoso della vittima oltre a ripercuotersi, ovviamente, sull'ambiente familiare del mobbizzato, non cessano con il venire meno della condotta, ma permangono per un periodo che mediamente varia da 12 a 18 mesi (Gaudino, in: *Condotte autolesive e risarcimento del danno*, Milano, 1995).

Di notevole interesse gli studi del dott. Harald Ege, psicologo, uno dei massimi esperti in materia, che ha tratteggiato i presupposti e le condizioni necessarie per la configurazione del Mobbing in diverse fasi con la pubblicazione del *"Metodo Ege per la determinazione del Mobbing e la quantificazione del Danno da Mobbing, 2002"*: **1. AMBIENTE**: conflitto sul posto di lavoro; **2. FREQUENZA**: almeno alcune volte al mese; **3. DURATA**: per almeno sei mesi; **4. TIPO DI AZIONI**: pluralità di attacchi (*isolamento sistematico, cambiamento delle mansioni, lesioni della reputazione professionale e privata, violenza o minacce*); **5. DISLIVELLO TRA ANTAGONISTI**: inferiorità della vittima; **6. ANDAMENTO FASI SUCCESSIVE**: sempre in crescendo; **7. INTENTO PERSECUTORIO**: disegno ben preciso mirante alla provocazione deliberata di sofferenze finalizzate ad indurre la vittima ad adottare

un certo comportamento (ad es.: licenziamento)" (In tal senso: "Analisi fenomenologica e normativa del Bossing e del Mobbing in azienda: sussistenza, responsabilità del datore di lavoro, risarcimento danni". Giuseppina Pepoli).

L'ordinamento italiano, come detto in precedenza, non si è dotato di una specifica normativa, tuttavia, nel tempo, la giurisprudenza ha individuato una serie di norme a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, che sarebbero applicabili alla fattispecie del mobbing. Già nella carta costituzionale sono presenti riferimenti all'integrità fisica e psichica del lavoratore, tra tutti gli artt. 2, 4, 13 e 32 i quali ribadiscono l'inviolabilità del diritto al lavoro, della libertà personale e della salute, sia essa fisica o psichica. Anche lo Statuto dei Lavoratori all'art. 15, sanziona con la nullità qualsiasi atto o patto diretto a colpire i lavoratori in ragione della loro attività e affiliazione sindacale, nonché a fini di discriminazione politica o religiosa di lingua o di sesso.

Detti riferimenti normativi, sono stati fatti propri dalla giurisprudenza nelle sentenze cd. pre-mobbing.

Ancor di più i primi pronunciamenti giurisprudenziali (Tribunale di Torino, 16.11.99; Tribunale di Torino, 30.12.99; Cass. civ., sez. lav., 19.01.99, n. 475; Cass. civ., sez. lav., 5.02.2000, 1307), oltre a far riferimento agli anzidetti elementi normativi individuano la fonte della responsabilità civile per il cd. mobbing, anche negli artt. 2087, 2043, 2049, 1175 e 1375 c.c., anche quando l'azione persecutoria è posta in essere da un superiore gerarchico della vittima.

Appare pacifico, pertanto, che il lavoratore mobbizzato può fondare la sua pretesa risarcitoria sia nei confronti dell'azienda che, appunto, in danno del collega o del superiore gerarchico.

Nel caso il responsabile venisse individuato nel datore di lavoro, il riferimento sarebbe quello relativo alle clausole generali di responsabilità di cui all'art. 2087 c.c., art. 2049 c.c. e artt. 2, 41 (Il co) e 32 Cost., per violazione degli obblighi ivi

delineati a tutela del prestatore di lavoro, oltre che per violazione delle clausole generali di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Sul punto, peraltro, è stata ritenuta altresì configurabile una concorrente responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro e, pertanto, un cumulo di responsabilità (Cass. civ., sez. lav., 17.07.95, 7768; Cass. civ., sez. lav., 8.04.95, n. 4078; P. G. Monateri, in: *La responsabilità civile*, Torino, 1998), in quanto la condotta del datore di lavoro finisce con il ledere un interesse tutelato oltre che nello specifico rapporto di lavoro, anche da norme quali l'art. 2043 c.c.

Di recente, la giurisprudenza ha delineato alcune fattispecie di mobbing "attenuate", in particolare è stato ritenuto che l'assegnazione progressiva di mansioni dequalificanti, l'allocazione in ambienti malsani e inadeguati "un vero e proprio sgabuzzino, spoglio e sporco", l'affidamento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, sono stati definiti comportamenti complessivamente ritenuti idonei a dequalificare la professionalità del dipendente con compiti di "bassa e/o nessuna autonomia", e dunque tali da marginalizzarne l'attività lavorativa, con un reale svuotamento delle mansioni.

Ciò però non può riscontrarsi in un ambiente lavorativo generalmente connotato dall'instaurazione di un rapporto distaccato e formale, le cui modalità di esecuzione comunque consentono al dipendente di avvalersi di un complesso di garanzie idonee a reagire alle ingiuste offese subite ovvero in virtù del requisito dimensionale dell'azienda (si pensi alle multinazionali), dove difficilmente la condotta può propriamente ricollegarsi alla nozione di mobbing.

Tuttavia, il fenomeno può rientrare nella fattispecie del cd. *straining* e, quindi, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte: "*può integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto*

supremazia-soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo” (Cass. pen., 3/07/2013, n. 28603. In precedenza Cass. pen.: n. 16094 del 11/04/2012; n. 43100 del 10/10/2011; n. 685 dei 22/09/2010; n. 26594 del 06/02/2009)

Ciò posto, il termine “*straining*”, mutuato dall’inglese “*tendere*”, “*mettere sotto pressione*”, come visto può manifestarsi in condotte tendenti alla dequalificazione, all’assegnazione di compiti semplici, se non banali, in sostanza ad uno svuotamento completo delle mansioni del lavoratore e all’emarginazione dello stesso dal contesto lavorativo, quando questo assume connotati “para-familiari”.

Di recente, è stato ritenuto che ai fini di valutare l’intento persecutorio che è alla base del mobbing lavorativo devono ricorrere: **a)** una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; **b)** l’evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; **c)** il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; **d)** l’elemento soggettivo, cioè l’intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cfr.: Cass. civ., 6/08/2014, n. 17698 e Cass. civ., Cass. civ., 28/04/2015, n. 8581).

Come accennavamo, le condotte persecutorie sopra esposte, ben possono provenire anche da un collega di lavoro ovvero da un superiore gerarchico, in tal caso, tuttavia, il datore di lavoro non può ritenersi esente da responsabilità.

Tanto è vero che: “*Sussiste la responsabilità del datore di lavoro in relazione alla condotta di mobbing posta in essere ai danni di un lavoratore da altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, ove la parte datoriale,*

gravata dagli obblighi di cui all'art. 2049 c.c., sia rimasta colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo. In tale contesto assumono rilievo, ai fini della prova della conoscenza del fatto da parte del datore di lavoro, elementi quali la durata e le modalità con cui è stata posta in essere la condotta mobbizzante (nella specie tali circostanze sono state ritenute idonee, dal giudice di merito con motivazione non censurabile, ad affermare la conoscenza della condotta da parte del datore di lavoro e la conseguente tolleranza dello stesso)" (Cass. civ. 15/05/2015, n. 10037).

Interessante anche notare la distinzione che, con l'anzidetta sentenza, la Suprema Corte opera relativamente alla questione del demansionamento, che può essere preso in considerazione sia come fattispecie autonoma, ma nondimeno può anche rientrare in un contesto più ampio della fattispecie di mobbing e, pertanto, nel complessivo comportamento vessatorio, valutando tale prospettiva anche quando non sempre si sostanzia in mansioni non corrispondenti alla qualifica rivestita, ma che, pur tuttavia, denotano una dequalificazione professionale rispetto a quella acquisita.

A tal proposito, la Suprema Corte richiama il proprio precedente per cui: *"Il divieto di variazione peggiorativa, di cui all'art. 2103 cod. civ., comporta che al prestatore di lavoro non possano essere affidate, anche se soltanto secondo un criterio di equivalenza formale, mansioni sostanzialmente inferiori a quelle in precedenza disimpegnate, dovendo il giudice di merito accertare, in concreto, se le nuove mansioni siano aderenti alla competenza professionale specifica del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito, e garantiscano, al contempo, lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali. Né l'osservanza dei criteri di cui all'art. 2103 cod. civ. può essere disattesa in sede di contrattazione collettiva, neppure nell'ipotesi del cosiddetto "riclassamento", che, pur implicando un riassetto delle qualifiche e dei rapporti di equivalenza delle mansioni, non può in ogni caso condurre allo svilimento della professionalità acquisita dal singolo*

lavoratore, mediante una equivalenza verso mansioni, che, anche se rivalutate, abbiano in concreto l'effetto di mortificarla" (Cass. civ., 4.03.2014 n. 4989).

Verifichiamo ora la prova da fornire in siffatti casi, per vedersi riconosciuto il diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

Per principio generale la parte che agisce in giudizio ha l'onere di provare i fatti costitutivi della propria domanda, pertanto, il lavoratore ha l'onere di provare gli eventuali comportamenti vessatori (circostanza non sempre di facile accertamento) nonché eventualmente dimostrare l'avvenuto demansionamento o la dequalificazione.

A tal proposito: *"In tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che assolutamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed inferiore, ma oggettivamente accettabile) provocato sul fare areddittuale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precise e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati*

nelle abitudini di vita del soggetto) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove" (Cass. civ., 30/04/2015, n. 8782. Nello stesso senso: Cass. civ., 17/09/2010, n. 19785; Cass. civ., 30/09/2009, n. 20980; Cass. civ., 19/12/2008, n. 29832).

Pertanto, per dirsi integrata una condotta di mobbing è indispensabile fornire la prova dell'esistenza di un vero e proprio disegno persecutorio e, quindi, provare la condotta mobbizzante e il nesso causale tra questa e il danno alla salute sofferto (Cfr.: Cass. civ., 19/03/2015, n. 1413).

Peraltro, l'art. 2087 cod. civ. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi (Cass. civ., 29/01/2013, n. 2038).

In conclusione un breve inciso, trattandosi di mobbing in ambiente lavorativo, l'eventuale giudizio - proposto con le forme di cui art. 414 c.p.c. - seguirà il rito del lavoro e, pertanto, sarà soggetto al contributo unificato ridotto della metà, fatte salve le ipotesi di esenzione dal contributo unificato di cui possono beneficiare i soggetti con un reddito complessivo familiare, comprensivo di tutti i redditi, ivi

compresi quelli esenti dall'imposta IRPEF o soggetti a ritenuta alla fonte o ad imposta sostitutiva (art. 76 D.P.R. 30/05/2002 n. 115), inferiore al limite di legge (attualmente Euro 31.884,48), in virtù dell'art. 9 comma 1 bis D.P.R. 30/05/2002 n. 115, introdotto dall'art. 37 D.L. 6/07/2011 n. 38, convertito con modificazioni in legge 15/07/2011 n. 111.

Avv. Paolo Accoti