

ISSN 1127-8579

Publicato dal 06/07/2015

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/37195-il-fenomeno-del-c-d-mobbing-le-ultime-sentenze-in-materia>

Autore: Laratta Maria Gabriella

Il fenomeno del c.d. Mobbing: le ultime sentenze in materia.

Il fenomeno del c.d. Mobbing: le ultime sentenze in materia.

L'8 Giugno 2015 la Corte di Cassazione è tornata ad occuparsi del c.d. mobbing, riconoscendo la presenza del comportamento mobbizzante a nocimento di un lavoratore dipendente.

Nel caso di specie i giudici della Suprema Corte hanno confermato le precedenti pronunce di primo grado e d'appello che avevano sentenziato circa la sussistenza dei comportamenti vessatori.

Quindi è stato nuovamente confermato che il soggetto era stato sottoposto ad atti vessatori e di sottile persecuzione sul luogo di lavoro; si legge nella sentenza: “ *quando nel novembre 1997 gli veniva diagnosticata un'infezione delle vie aeree, il datore di lavoro non aveva adottato alcuna cautela per evitare l'esposizione del lavoratore all'azione del fumo passivo provocato sia dagli utenti sia dagli altri colleghi ed in particolare dal suo stesso capo reparto e ciò nonostante la stessa azienda sanitaria avesse ricordato l'obbligo del datore di lavoro di tutelare i dipendenti dai rischi del fumo passivo; che da quel momento il lavoratore iniziò a subire una progressiva emarginazione, considerato soggetto petulante e meticoloso, culminante in alcuni episodi di spicco (l'affissione nella bacheca delle richieste del lavoratore di essere sottoposto a visita medica; inizio di un procedimento disciplinare per un diverbio senza aver appurato le reali responsabilità del diverbio tra lo stesso e il geometra; il cambio delle chiavi della stanza del lavoratore stesso senza prima avergli consegnato quelle nuove).*

È doveroso fare un passo indietro e chiederci *in primis* che cosa sia il fenomeno del c.d. **mobbing** ed è ormai abitudine per chi si occupa di diritto constatare giorno dopo giorno la pigrizia e l'arretratezza del legislatore italiano nel dettare forme di tutela certe per i nuovi fenomeni che trovano terreno fertile nel tessuto sociale.

Questa lentezza si registra anche per quanto concerne il tema in esame; di fatto non esiste allo stato dell'arte una relativa disciplina organica nonostante da più parti se ne paventi l'introduzione.

In assenza di una normativa in materia è stata la giurisprudenza di legittimità e di merito a circoscrivere la fattispecie, a delinearne le caratteristiche e a dettarne gli elementi costitutivi.

Il termine mobbing deriva dall'inglese "to mob" che indica essenzialmente le azioni di affollarsi, accalcarsi intorno a qualcuno, assalire, attaccare, aggredire, malmenare, schernire.

Il fondatore di questa nuova direzione di ricerca di Psicologia del Lavoro è lo psicologo tedesco Heinz Leymann che trovò una analogia tra l'aggressività degli uccelli e quella manifestata da certi lavoratori nei confronti di altri, così utilizzò il termine mobbing per indicare il fenomeno da lui studiato.

Possiamo distinguere almeno due tipi di mobbing: quello c.d. verticale e quello c.d. orizzontale.

- quello verticale a propria volta diramabile in mobbing detto anche bossing, o dall'alto verso il basso e specularmente in quello ascendente o dal basso verso l'alto, è attuato da un superiore gerarchico in danno di un subordinato; esso può essere sia individuale che collettivo.

- si è in presenza invece di quello orizzontale se esercitato tra colleghi di lavoro ovvero tra soggetti di pari grado.

Nella sentenza in esame è stato riconosciuto il mobbing in tutte e due le sue sfaccettature in quanto il lavoratore subiva l'esposizione al fumo passivo, e non solo come si evince dalla lettura della sentenza, sia dagli utenti e dagli altri suoi colleghi sia da parte del suo stesso caporeparto.

A ben vedere la sentenza della Corte di Cassazione nel confermare il ricorrere di comportamenti vessatori nonché mobbizzanti non fa altro che certificare ancora una volta quello che una giurisprudenza ormai consolidata, dal 1999¹ ad oggi, ha affermato in tema di mobbing.

Quello che si sta cercando di dire che l'ultima sentenza si pone in perfetta sintonia con l'atteggiamento interpretativo restrittivo fatto proprio dalle Corti italiane.

¹ Le prime due sentenze italiane in materia di mobbing risalgono al 1999 e sono state rese dal Tribunale di Torino, rispettivamente il 16 novembre 1999 e il 30 dicembre 1999.

Basta infatti solo analizzare i più importanti dictum sul mobbing enunciati dall'inizio del nuovo anno ad oggi per constatare quanto sopra appena affermato.

La Cassazione del 18 Febbraio 2015, n. 3256, afferma che “ si ha mobbing allorché sia ravvisabile da parte del datore di lavoro o di un superiore gerarchico un atteggiamento sistematico e protratto nel tempo di ostilità verso il dipendente che si concreti in una molteplicità di comportamenti così da tradursi in forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica tali da indurre la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente”.

E ancora Cassazione Sez. Lav. 04. 06.2015 n. 11547: “ Il mobbing si sostanzia in 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 psicologiche, con conseguente mortificazioni ed emarginazione del dipendente ed effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità”.

Ed ancora Sentenza del 14.05.2015 n. 2412: “ l'esistenza di mobbing va accertata la presenza di una pluralità di elementi costitutivi, dati dalla molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio, dall'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente; dal nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore, dalla prova dell'elemento soggettivo e cioè dell'intento persecutorio.

Consiglio di Stato Sez. VI, 16.04.2015 n. 1945: la ricorrenza di un'ipotesi di condotta mobbizzante deve essere esclusa quante volte la valutazione complessiva dell'insieme di circostanze adottate (ed accertate nella loro materialità) pur se idonea a palesare, singulatim, elementi ed episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere esorbitante ed unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro.

Merita anche di essere menzionata la Cassazione Civile, Sez, Lav., 15 maggio 2015 n. 10037 la quale elenca sette parametri tassativi di riconoscimento della fattispecie che sono l'ambiente, la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successivi, l'intento persecutorio.

Si tratta in realtà dei sette "indizi" di mobbing individuati dallo psicologo tedesco Harald Ege il quale ha il merito di aver introdotto il fenomeno del mobbing in Italia nel 1996.

Per quanto concerne in particolare la durata delle azioni, si ritiene che essa debba consistere almeno in sei mesi di vessazioni, salvo i casi di c.d. *quick mobbing* in caso di attacchi quotidiani e violenti, che comunque non permettono alla soglia temporale di scendere al di sotto dei tre mesi.

Tuttavia, autorevole dottrina, già in sede di commento alle prime sentenze in materia di mobbing, aveva argutamente sottolineato come anche un singolo episodio, per la sua oggettiva gravità, possa provocare pesante frustrazione, integrando gli estremi del mobbing².

Proprio il metodo elaborato del Prof. Harald Ege trova grande riconoscimento presso le Corti. Il metodo si fonda sull'individuazione di uno stadio iniziale, c.d. *condizione zero*, di conflitto fisiologico normale ed accettato, e di sei fasi evolutive, individuazione della vittima; inizio delle vessazioni, con conseguente senso di disagio e fastidio; ricorrenza di errori ed abusi nell'amministrazione del rapporto di lavoro; serio aggravamento della salute della vittima; esclusione dal mondo di lavoro.³

Quindi mentre il Prof. Leymann per descrivere il fenomeno del mobbing aveva collaudato uno schema sequenziale di quattro fasi⁴, differenziando i diversi

² Pera, *A proposito del c.d. mobbing*, in *Riv.it.dir.lav.*, 2000, 102.

³ Nadia Girelli, *La protezione del benessere psicofisico dei lavoratori: mobbing, molestie sessuali, straining*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 5/2012.

⁴ La *I fase* del modello si basa sul presupposto che il conflitto nasce normalmente in tutti i posti di lavoro a causa di scontri di carattere, di opinioni ed abitudini diverse, a causa di invidia o competizione. Tale conflitto è latente poiché non viene ancora esplicitato da nessuna azione o frase. Esso diviene mobbing solo se non viene risolto e se comunque diviene continuativo per almeno sei mesi. La *II Fase* prevede l'inizio del mobbing vero e proprio e del terrore psicologico. Il conflitto quotidiano matura e diviene continuativo, vengono definiti e cristallizzati i ruoli del mobber e di vittima, il mobber agisce in modo sistematico ed

stadi in cui si trova l'individuo mentre subisce le strategie di persecuzione del mobber, lo psicologo Ege ha elaborato una variante del modello leymanniano, introducendo il punto di vista del soggetto che partecipa al processo e legando ogni singola fase a quella precedente e alla successiva. Il modello di Ege appare pertanto molto più ricco, chiaro e fluido e maggiormente adeguato alla situazione italiana. Qui, infatti, la conflittualità tra i lavoratori viene considerata una condizione normale di lavoro, per cui il conflitto quotidiano non può essere il punto di partenza del mobbing.

È chiaro che la giurisprudenza ha dovuto circoscrivere il più possibile i confini di questo fenomeno onde pervenire azioni meramente pretestuose di mobbing ed evitare lo svuotamento del potere direttivo di cui il datore di lavoro è titolare per controllare al meglio la propria attività.

Ha dettato quindi i presupposti necessari affinché si possa parlare con certezza di mobbing, certezza che d'altronde non dovrebbe essere data di certo dalla Corte di Cassazione ma a farlo dovrebbe essere il Parlamento italiano sempre più in ritardo rispetto all'evoluzione dei fenomeni, nonostante siano stati presentati in materia svariati disegni e progetti di legge a seguito in particolare dell'adozione, da parte del Parlamento europeo, della risoluzione A5-0283/2001 del 20 Settembre 2001, mediante la quale gli Stati sono stati esortati “ *a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie di mobbing*”. Non c'è traccia nel nostro ordinamento di una definizione legislativa, di una normativa che aiuti a districare il complesso e intricato fenomeno in cui, come si suole dire, vi può entrare il tutto come il niente.

intenzionale con strategie persecutorie ed il mobbizzato subisce la stigmatizzazione collettiva. La *III Fase* si verifica nel momento in cui il mobbing trascende i limiti dell'ufficio/reparto in cui è nato e diventa di dominio pubblico. La vittima comincia ad accusare problemi di salute e si assenta ripetutamente dal lavoro per malesseri o visite mediche. Inoltre, manifesta un calo di rendimento così da dare il via ad indagini da parte dell'Amministrazione del Personale. Quest'ultima può arrivare a considerare l'elemento dannoso e dispendioso per l'azienda e decidere di eliminarlo anche attraverso azioni non propriamente legali, con l'obiettivo di portarlo alle dimissioni spontanee. La *IV Fase* prevede l'esclusione della vittima dal mondo del lavoro, o per licenziamento o per le dimissioni. Casi più gravi e violenti si verificano per suicidi (dovuto ad un crollo interiore e morale della persona) della vittima o invalidità permanenti (dovute a mancanza di concentrazione o sabotaggi). A volte capitano anche aggressioni vero il mobber. Il mobbing, in questa fase, ha raggiunto il suo scopo, cioè eliminare la vittima.

In tutti i casi in cui il mobbing è stato riconosciuto come sussistente il datore di lavoro non è uscito indenne da sanzione.

Quest'ultimo, infatti, è stato chiamato a rispondere per inosservanza dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. **2087** c.c. dei pregiudizi generati non solo dalle proprie condotte, ma anche da quelle realizzate dai dipendenti, che quindi risponderanno delle proprie azioni *ex art.* 2043 c.c. in solido con il datore di lavoro.

La Cassazione all'inizio di quest'anno è intervenuta anche per diramare la questione circa la distribuzione dell'onere probatorio e con la sentenza del 23 Gennaio 2015 n. 1258 ha affermato che spetta al lavoratore provare la condotta del datore di lavoro diretta al suo isolamento.

L'affermazione di questo principio rispecchia quella che è la regola prevista dal codice civile in materia di onere probatorio *ex art.* 2697 in base al quale: “ Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento”.

Certo per il lavoratore si tratta di un'incombenza non delle più semplici; si pensi al sol fatto di quanto possa essere difficile per lo stesso dipendente pensare di “trascinare in tribunale” il proprio datore di lavoro vista la posizione di subalterna debolezza nei confronti di quest'ultimo. E poi una volta giunti davanti al magistrato riuscire a dimostrare la sussistenza del presupposto soggettivo, ovvero l'intento persecutorio rischia di essere per l'attore una vera e propria ***probatio diabolica***.

Ecco perché è quanto mai urgente l'intervento deciso dell'ordinamento italiano per dare effettiva tutela a quelle situazioni giuridiche soggettive che altrimenti rischiano di rimanere fuori dall'area dal giuridicamente meritevole di apprezzamento e quindi di tutela.

Ma nonostante questa impellente necessità si dubita vivamente che, quanto meno nel breve periodo, l'Italia si possa dotare di una legge in materia di mobbing; ci si aggrapperà pertanto al lavoro di interpretazione giuridica della Suprema Corte di Cassazione e al giudizio di legittimità della Corte Costituzionale.

Maria Gabriella Laratta

