



Associazione per gli Studi internazionali e comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Note pratiche in tema di mobbing

GIANNI BOVIO*

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** Definizione del fenomeno. – **3.** Le sue conseguenze. – **4.** Necessaria correlazione tra effetti e condotta illecita. – **5.** Possibili conseguenze della mancata dimostrazione del rapporto di causa-effetto che deve intercorrere tra le condotte ritenute lesive e la patologia sofferta dal lavoratore. – **6.** Tutela in sede civile e relativi aspetti risarcitori. – **7.** Tutela penale. – **8.** Attività datoriali di prevenzione e contrasto.

Working Paper n. 75/2009

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

1. Premessa

Nonostante, già da parecchi anni, siano affluiti all'esame del Parlamento italiano numerosi disegni e proposte di legge, non esiste ancora nel nostro Paese una normativa specifica per il c.d. "mobbing".

Questo non significa che, a differenza degli altri Stati dove tale fenomeno è stato oggetto di codificazione (ad es. in Svezia, Francia, Belgio ed in molti Stati americani), i comportamenti che ne costituiscono presupposto siano da considerare leciti, ma solamente che i giudici di volta in volta chiamati a valutarli, qualora ne accertino l'esistenza, debbono trovarvi concreta reazione e sanzione in norme non specifiche dell'ordinamento.

Con ciò, pur garantendo tutela in via indiretta ai lavoratori che ne hanno subito i deleteri effetti, o che potrebbero in futuro subirli, si sconta un "deficit normativo" che sicuramente non aiuta, soprattutto se rapportato ad un contenzioso che in questa materia conosce, di anno in anno, una progressione numerica senza soste.

Non è tanto importante stabilire in questa sede se tale stato di fatto sia da imputare ad un legislatore ingiustificatamente inerte o, al contrario, alla necessità, in considerazione dell'estrema delicatezza della questione, di una ponderata valutazione dell'approccio da riservarvi (se sia, cioè, più opportuno affrontarla dal punto di vista eminentemente sanzionatorio, oppure in funzione più spiccatamente preventiva, ovvero con una normativa che sappia equilibrare entrambi questi aspetti), quanto prendere coscienza del fatto che una oggettiva disamina della fattispecie può apportare un significativo contributo a tutti coloro, lavoratori o datori di lavoro od operatori del settore, che sono, o che potrebbero essere, chiamati a confrontarsi con le relative non semplici problematiche.

2. Definizione del fenomeno

Il termine mobbing ha radice nell'accezione anglofona "to mob" che significa "aggredire", deriva dallo studio del comportamento animale (etologia) e sottintende strategie adottate dal gruppo intese ad attaccare uno o più dei propri componenti con lo scopo di allontanarli.

Nel contesto del consorzio umano, ed in particolare in quello lavorativo, la configurazione del mobbing presuppone non tanto il compimento di un solo atto lesivo (che, pure, se connotato dalla concreta capacità di produrre effetti duraturi, può assumere un'autonoma incidenza), ma una mirata reiterazione di

* Gianni Bovio è funzionario della Direzione provinciale del lavoro di Verbania.

Le considerazioni esposte sono il frutto del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

una pluralità di atteggiamenti convergenti, sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima, sia nell'efficace capacità di mortificarla ed isolarla all'interno dell'ambiente di lavoro.

Entro questa definizione a carattere generale se ne possono evidenziare altre quale, ad esempio, quella di "mobbing orizzontale", che è inerente ad aggressioni o vessazioni provenienti da lavoratori sostanzialmente di pari grado rispetto alla vittima, quella di "mobbing verticale", quando l'aggressione è riferibile all'attività del datore di lavoro o ad altro superiore gerarchico, o quella di "mobbing ascendente", qualora i comportamenti lesivi vengano posti in essere da lavoratori gerarchicamente sottoposti contro un superiore, in genere non il datore di lavoro, ma altro soggetto da questi preposto ad una funzione di coordinamento e responsabilità.

3. Le sue conseguenze

In termini strettamente medici il mobbing si risolve, in una consistente parte di casi, in una diagnosi specifica di "disturbo post-traumatico da stress", che si concretizza come risposta estrema ad una situazione occupazionale vissuta come avversa e che si accompagna a quei disturbi di ordine psichico (quali ansia, stato di tensione continuativo e di iperallerta, pensiero ossessivamente concentrato, depressione) che sono soliti comparire dopo un trauma psichico acuto o cumulativo.

In altri casi la diagnosi è quella di "disturbo dell'adattamento" che ha, sostanzialmente, gli stessi caratteri del precedente, ma in forma meno intensa e con assenza di conseguenze a carattere cronico (con apprezzabile frequenza vi derivano, ad esempio, insonnia, inappetenza, ansia, perdita di autostima, crisi di pianto, sindrome ansioso-depressiva, con conseguente ricorso a farmaci ansiolitici e antidepressivi).

Si suole anche ricomprendere nella casistica del mobbing quella che viene denominata "sindrome del *burn-out*", legata, cioè, al senso di inutilità e di insoddisfazione professionale del prestatore di lavoro vissuta in conseguenza al suo isolamento, che tende ad avere negativi riverberi anche sull'aspetto esistenziale e della vita di relazione.

4. Necessaria correlazione tra effetti e condotta illecita

Questi sono, in genere, gli effetti, ma il loro svilupparsi all'interno della sfera psico-fisica del lavoratore non basta a qualificarlo come "mobbizzato". È, infatti, necessario che quest'ultimo provi il c.d. "nesso eziologico" tra i disturbi che gli sono stati diagnosticati ed i comportamenti illeciti asseritamente subiti.

In altri termini, egli dovrà provare al giudice che la patologia sofferta è la concreta conseguenza di atti lesivi oggettivamente e consapevolmente compiuti a suo danno all'interno del contesto lavorativo, (o, per meglio dire, considerato che parte delle relative cause a carattere risarcitorio si conducono in ambito processuale civilistico con l'utilizzo del rito del lavoro – in cui il c.d. “principio dispositivo”, in base al quale sono le parti a dover provare i loro rispettivi assunti, viene temperato con le esigenze di ricerca della verità materiale – potrà, in alcuni casi, essere sufficiente che il lavoratore indichi al giudice significativi spunti di indagine, sollecitandolo, nel contempo, ad approfondirli onde trarne convincimenti a lui favorevoli).

In ogni caso, pur tenuto conto di questa facilitazione di ordine procedurale – operante, beninteso, esclusivamente negli ambiti sopra precisati – chi si dovesse ritenere oggetto di sistematiche vessazioni o soprusi, ovvero di “costrittività organizzative” (derivanti da un'organizzazione del lavoro che comporti, ad esempio, marginalizzazione dall'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, ripetuti ed ingiustificati trasferimenti, sistematica inadeguatezza delle informazioni inerenti all'ordinaria attività lavorativa, esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo), dovrà opportunamente considerare, prima di ritenersi senz'altro legittimato a richiederne tutela in sede giudiziaria, come gli ambienti lavorativi, così come gli altri contesti in cui si esplica il vivere sociale, siano spesso connotati da continue tensioni e conflitti, quasi sempre inevitabili in quanto costituenti fisiologica conseguenza di umani e non sempre convergenti atteggiamenti.

5. Possibili conseguenze della mancata dimostrazione del rapporto di causa-effetto che deve intercorrere tra le condotte ritenute lesive e la patologia sofferta dal lavoratore

Le considerazioni che precedono sono state evidenziate, tra gli altri, dal Tribunale di Milano e dal Tribunale di Bari, i cui giudici, con sentenze, rispettivamente, del 20 maggio 2000 e del 12 marzo 2004, nel rigettare le pretese risarcitorie del lavoratore, hanno avvertito che «l'illecito non coincide con quanto percepito come sgradevole sul piano morale» e che «la illegittimità di una condotta non può farsi derivare dal semplice verificarsi del danno, ove accertato. Del resto, l'alterazione dell'integrità psicofisica può derivare da fattori differenti: dalla vita familiare, da uno stato di difficoltà emotiva che connota il lavoratore, ed anche da comportamenti legittimi del datore di lavoro, inevitabili, ma subiti in maniera irragionevole dal prestatore di lavoro» ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Si veda Cass., relazione tematica n. 182 del 10 novembre 2008, red. F. Buffa.

6. Tutela in sede civile
e relativi aspetti
risarcitori

Se a ciò si aggiunge la considerazione in base alla quale accuse non provate di mobbing possono indurre il datore di lavoro a farne conseguire, sulla scorta del venuto meno rapporto di fiducia, il licenziamento per giusta causa del lavoratore ⁽²⁾, appare evidente come quest'ultimo, prima di avventurarsi in una causa che, sia rimarcato per inciso, presenta oggettive specifiche difficoltà di prova in relazione a sempre ipotizzabili atteggiamenti di mancata collaborazione o di evidente omertà da parte dei colleghi, debba indursi ad equilibrate e complessive valutazioni, supportate dal consiglio disinteressato di chi gli fornisce assistenza.

Evidenziata questa eventualità, il cui intento è esclusivamente quello di richiamare aspetti di prudenza – che dovranno peraltro essere ritenuti come recessivi in rapporto a fondate evidenze probatorie – va detto che fatti ascrivibili a mobbing possono avere rilevanza sia sul piano penale che, come avviene con più frequenza, sul piano civilistico. Inoltre, nel settore del pubblico impiego, la diminuzione patrimoniale subita dalla pubblica amministrazione datore di lavoro, in conseguenza di una condanna a risarcire un danno da mobbing, può ulteriormente qualificarsi come danno all'erario ed essere, perciò, oggetto di successiva rivalsa da parte della Corte dei Conti nei confronti del dipendente il cui illecito comportamento ha concorso a produrre tale danno.

Sotto l'aspetto civilistico, fatti di mobbing vengono, di norma, ricondotti alla violazione dell'articolo 2087 del codice civile, che impone al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le cautele necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Tale norma a carattere generale, che si è soliti ritenere di chiusura del complessivo sistema antinfortunistico, se violata, genera in capo al datore di lavoro l'obbligo di risarcire sia il danno alla salute ed alla personalità morale (c.d. danno biologico e neurobiologico), sia l'eventuale danno al patrimonio professionale (c.d. danno da dequalificazione) del lavoratore ⁽³⁾.

Tale disposizione, per quanto di tenore e finalità tali da presupporre un vasto ambito di applicazione, non giunge, però, a configurare un'ipotesi di responsabilità oggettiva e, pertanto, grava sul lavoratore – che lamenti di aver subito, in dipendenza dell'attività lavorativa svolta un danno alla salute – innanzitutto l'onere di provare la concreta esistenza del danno, la mancata

⁽²⁾ Per la ritenuta legittimità di tale motivo di licenziamento, si veda: Cass. 8 gennaio 2000, n. 143.

⁽³⁾ Si veda P. SOPRANI, *La sindrome da mobbing*, in <http://stopmobbing.org>.

adozione di determinate misure di sicurezza, generiche o specifiche, ed il nesso di causa ed effetto tra detta mancata adozione ed il danno subito. Quando il lavoratore abbia dato prova di tali circostanze, graverà sul datore di lavoro l'onere di dimostrare l'assenza di sua colpa per avere, comunque, adottato le cautele tese ad impedire il verificarsi del danno ⁽⁴⁾.

In proposito, secondo taluno, sarebbe, in questi casi, preferibile per il lavoratore rimarcare la coesistenza tra il profilo di responsabilità contrattuale del datore di lavoro, derivante dall'applicazione dell'articolo 2087 del codice civile, ed il profilo extracontrattuale, così come disciplinato dall'articolo 2043 del codice civile, onde derivarne un vantaggio processuale connesso alla possibilità di invocare il mancato rispetto della regola contrattuale ex articolo 2087 del codice civile, ai fini della concretizzazione dei profili soggettivi di colpevolezza richiesti dall'articolo 2043 del codice civile ⁽⁵⁾.

Le patologie indotte da mobbing – nonostante il diverso tenore della circolare Inail n. 71 del 17 dicembre 2003 (peraltro annullata dal TAR del Lazio con sentenza n. 5454 del 4 luglio 2005) – non risultano ancora essere ricomprese tra le malattie c.d. “tabellate”, per le quali, cioè, vige la presunzione relativa di derivazione dall'attività lavorativa. Conseguentemente, in attesa dell'eventuale sopraggiungere di una qualche integrazione in proposito, affinché l'Inail possa legittimamente procedere al loro indennizzo, ne andrà dimostrata con rigore la causa da lavoro.

L'indennizzo dell'Inail, ove riconosciuto, può non risultare sufficiente a coprire l'intera somma individuata dal giudice a titolo di risarcimento. In tale eventualità l'obbligo di pagamento dell'importo differenziale dovrà, con ogni evidenza, intendersi a carico del datore di lavoro.

Va, in proposito, altresì ricordato che, ai sensi dell'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1965, n. 1124 (T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), nonostante l'assicurazione obbligatoria, permane la responsabilità civile del datore di lavoro nei confronti del lavoratore e nei confronti dell'istituto assicuratore, che agisce in sede di rivalsa, qualora, sia in sede penale che in sede civile, emerga che l'infortunio sia avvenuto per un fatto-reato (lesioni colpose e omicidio colposo, articoli 590 e 589 del codice penale) addebitabile al datore di lavoro o ad un suo dipendente. Tale responsabilità è peraltro esclusa quando per la punibilità del fatto dal

⁽⁴⁾ Si veda Cass. 23 luglio 2004, n. 13887.

⁽⁵⁾ Si veda in tal senso Trib. Forlì 28 gennaio, n. 28/2005.

quale l'infortunio è derivato sia necessaria la querela della persona offesa.

È da ritenersi che le somme conseguite a titolo di risarcimento danni da mobbing vadano esenti da imposizioni, sia a carattere previdenziale che fiscale.

7. Tutela penale

Come si è avuto modo di illustrare in premessa, il c.d. mobbing non è ancora stato oggetto di una formale ed autonoma delimitazione legislativa. Tuttavia, atti e comportamenti ascrivibili a tale fattispecie possono configurarsi come reati e, nel caso abbiano cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, comportano, altresì, ai sensi dell'articolo 185 del codice penale letto in combinato disposto con il successivo articolo 187, l'obbligo al risarcimento da parte del colpevole (o dei colpevoli, in solido tra di loro) ed, eventualmente, delle persone che, a norma delle leggi civili, debbono per essi risponderne.

Le condotte criminose che più spesso si realizzano (alle quali sembra potersi correttamente applicare l'aggravante comune di cui all'articolo 61, n. 11, del codice penale, per avere commesso il fatto con abuso di autorità o di relazioni d'ufficio o di prestazione d'opera) sono, esemplificativamente, le seguenti:

- Abuso d'ufficio, *ex* articolo 323 del codice penale (si segnala, tra gli altri, il caso – integrato dalla diffamazione *ex* articolo 595 del codice penale – compiuto dal superiore gerarchico che non aveva contestato formalmente al lavoratore le sue ritenute manchevolezze, ma le aveva apoditticamente affermate in comunicazioni indirizzate ai superiori) ⁽⁶⁾.

- Maltrattamenti, *ex* articolo 572 del codice penale (in proposito risulta essere stato condannato il datore di lavoro che, in concorso con un suo preposto, aveva sottoposto i propri dipendenti a vessazioni di varia natura, con minaccia di licenziamento e di mancato pagamento delle retribuzioni, al fine di indurli a ritmi di lavoro intensissimi) ⁽⁷⁾.

- Violenza privata, *ex* articolo 610 del codice penale (è stato riconosciuto il ricorrere del reato di tentata violenza privata in casi in cui il datore di lavoro aveva cercato di costringere alcuni suoi dipendenti ad accettare un demansionamento, pena, altrimenti, la minaccia di emarginarli dal resto del contesto aziendale in condizioni di forzata inerzia e con la prospettiva di un successivo licenziamento) ⁽⁸⁾.

⁽⁶⁾ Si veda Cass., VI sez. penale, 11 giugno 2007, n. 22702.

⁽⁷⁾ Si veda Cass., VI sez. penale, 22 gennaio 2001, n. 10090.

⁽⁸⁾ Si veda Cass., VI sez. penale, 21 settembre 2006, n. 31413.

8. Attività datoriali
di prevenzione
e contrasto

• Molestie sessuali, lesioni personali, *ex* articolo 590 del codice penale, sia in forma dolosa che colposa (si pensi, ad esempio, alle sindromi depressive, che normalmente residuano in capo al soggetto mobbizzato anche per lunghi periodi) e, finanche, ipotesi di omicidio colposo, in quei casi in cui la condotta vessatoria subita induca il lavoratore al suicidio ⁽⁹⁾.

È evidente, in considerazione di tutto quanto fin qui richiamato, come al datore di lavoro si impongano, nella sua qualità di responsabile, tra l'altro, della tutela delle condizioni di lavoro dei suoi dipendenti, scelte organizzative idonee a valutare e contrastare anche i fattori di rischio ritenuti meno tradizionali, quali quelli normalmente connessi all'attività di concreta gestione delle risorse umane ed al suo costante monitoraggio, sapendo che è da qui che, potenzialmente, possono trarre origine fattispecie di mobbing.

La formula per un loro sicuro contrasto non pare finora sia stata trovata, né probabilmente lo sarà mai, ma, proprio per questo, datori di lavoro, dirigenti e preposti dovranno orientare in tal senso scelte e progetti specifici, nella consapevolezza che, quand'anche non dovessero riuscire nell'intento di sconfiggere con certezza il fenomeno, potranno utilmente concorrere ad eliminare una significativa parte di atteggiamenti e condotte "a rischio", preconstituendo, nel contempo, la prova di aver adottato quelle misure che, secondo l'esperienza e la tecnica, sono necessarie alla tutela fisica e morale dei lavoratori, che potrà, in caso di controversia, essere prodotta al giudice affinché si convinca dell'assenza di responsabilità datoriali in ordine a patologie del tipo sopra descritto eventualmente sofferte dal lavoratore.

A tal fine non potrà prescindersi dal contributo apportato dal medico competente, che dovrà collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione nel rilevare i peculiari aspetti di rischio, affinché trovino opportuna evidenziazione all'interno del documento di valutazione e siano successivamente oggetto di costante monitoraggio. In questa ulteriore fase egli si adopererà per fornire un ascolto qualificato, sia sotto l'aspetto professionale che dal punto di vista umano, onde derivarne diagnosi corrette e segnalazioni al datore di lavoro corredate dalla proposta di opportuni interventi correttivi, evitando, in ogni caso, che il suo giudizio possa costituire spunto per aggravare la condizione di disagio del lavoratore. Ove necessario, qualora il suo intervento non produca sostanziali effetti, dovrà valutare l'opportunità di indirizzare il lavoratore verso

⁽⁹⁾ Su questa linea, si veda P. SOPRANI, *La sindrome da mobbing*, cit.

professionisti o centri in grado di fornire adeguati supporti di carattere specialistico e, nei casi ritenuti evidenti, di operare una segnalazione all'istituto assicuratore, all'organo di vigilanza e all'autorità giudiziaria.

Nelle aziende non tenute ad avere un medico competente, il compito di preconstituire formale e sostanziale argine a fattispecie di mobbing sembrerebbe, a prima vista, più arduo, in ragione del fatto che in tali realtà il datore di lavoro non può contare sull'ausilio professionale dello specialista, pena il levitare di costi organizzativi che, spesso, le piccole realtà lavorative non sono in grado di sopportare. Vi è, però, da rilevare come il ristretto numero di dipendenti che le contraddistingue non possa che considerarsi quale fattore positivo ai fini del loro controllo, che un datore di lavoro sufficientemente accorto potrà effettuare direttamente, indirizzandone gli effetti non ai soli fini di salvaguardia dei ritmi produttivi, ma anche a quelli afferenti l'integrità psicofisica dei propri collaboratori.