



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea Triennale in Economia e Commercio

**IL FENOMENO DEL MOBBING: LA
TUTELA DEL LAVORATORE**

*Mobbing phenomenon:
the worker's protection*

Relatore:
Prof. Laura Torsello

Rapporto Finale di:
Ludovica Di Giacomo

Anno Accademico 2019/2020

Indice

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1: IL MOBBING	5
1.1) INQUADRAMENTO GIURIDICO DEL MOBBING.....	5
1.2) IL MOBBING NEL SISTEMA NORMATIVO NAZIONALE ED EUROPEO	9
1.3) ART. 2087 c.c.....	13
1.4) LA GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI MOBBING.....	16
1.5) STRAINING.....	20
CAPITOLO 2: LA TUTELA DEL LAVORATORE.....	25
2.1) IL DANNO CONTRATTUALE E IL CONCORSO DI REPONSABILITÀ CONTRATTUALE ED EXTRACONTRATTUALE	25
2.2) DANNO MORALE.....	29
2.3) DANNO BIOLOGICO DA MOBBING; DANNO PSICHICO	32
2.4) DANNO DA DEMANSIONAMENTO	34
2.5) LA TUTELA RISARCITORIA	38
2.6) LA PROVA: IL FATTO LESIVO	41
2.7) IL NESSO CAUSALE	43
CONCLUSIONE	46
BIBLIOGRAFIA	47
RINGRAZIAMENTI.....	49

INTRODUZIONE

Il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro, osservato da una prospettiva prettamente giuridica, si affaccia su di un inquietante vuoto normativo.

Sebbene la giurisprudenza, di merito e di legittimità, si sia occupata ampiamente delle problematiche inerenti le persecuzioni psicologiche e dei relativi danni che da queste ne derivano, il mobbing è un *unicum* nel suo genere: a fronte delle numerose sentenze, almeno nel panorama italiano, non esiste una sola norma che disciplini la materia.

La stessa nozione è rinvenibile solamente a livello sociologico, psicologico ed empirico.

To mob in inglese significa assalire, aggredire “*A lean and evil mob of mooncoloured hounds*”...*Un branco di cani color luna emerge dai neri rosai. Lo studente braccato cerca rifugio sulla torre. S'arrampica per una scala di ferro...* (“Finzioni” di Jorge Luis Borges).

Così gli esseri umani imitando un comportamento animale, mettono in atto dei comportamenti che come le ombre cinesi assumono le sembianze del mobbing. Creatura che si insinua strisciando nell'ambiente di lavoro inquinandolo e depauperandolo di diritti e prerogative i prestatori di lavoro.

Viene quindi a tutt'oggi lasciata all'endiadi “personalità morale” un ruolo centrale e determinante per inquadrare comportamenti solo idealmente riconducibili al mobbing.

Una mancata acclamazione giuridica dei comportamenti concretizzanti il mobbing come integranti una fattispecie criminosa che lascia alla magistratura, che il diritto dovrebbe applicarlo e non crearlo, l'imbarazzo e la difficoltà di individuare norme sotto le quali sussumere una fattispecie inesistente.

Il peso di quest'assenza normativa viene ripartito tra vittime e carnefici, protagonisti di episodi di mobbing, che non hanno alcuna certezza in ordine a cosa è lecito e ciò che invece può provocare seri danni soprattutto a livello psicologico.

CAPITOLO 1: IL MOBBING

1.1) INQUADRAMENTO GIURIDICO DEL MOBBING

In materia di diritto del lavoro, le condotte illecite e ripetute dai lavoratori e/o dai datori di lavoro nei confronti di uno o più soggetti qualificati – solitamente nei confronti dei “soggetti più deboli” – possono, in presenza di determinati presupposti, dar luogo al c.d. fenomeno del mobbing.

Il mobbing è stato definito un fenomeno multiforme di persecuzione psicologica nel luogo di lavoro che può configurarsi in svariate ipotesi, e che si ripercuote sul lavoratore che lo subisce, nella sua sfera psichica e nelle relazioni sociali nonché familiari di questo.

Heinz Leymann¹, primo tra tutti a studiare il fenomeno, vero e proprio fondatore della disciplina, ha definito il mobbing come fenomeno consistente in una *“comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo, che a causa del mobbing è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e li costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti”*.

¹ Psicologo di nazionalità tedesca emigrato in Svezia e deceduto nel gennaio del 1999. Tra i suoi scritti più importanti ricordiamo H. Leymann, *Psicoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren Kann*, Reynbeik bei Hamburg, 1993; H. Leymann, *Mobbing and psychological terror at work places violence and victimis*, 1996.

Altri hanno definito il mobbing come situazione di vero e proprio «terrorismo psicologico»².

Ad oggi, comunque, non esiste una definizione univoca di mobbing dal momento che, trattandosi di un fenomeno dalle molteplici sfaccettature, le definizioni in uso risentono dei particolari punti di vista di chi le esprime³.

La definizione di mobbing che sembra più completa è quella adottata dal Meucci che descrive il mobbing come la “*aggressione sistematica posta in essere dal datore di lavoro⁴ o da un suo preposto o superiore gerarchico, oppure da colleghi e compagni di lavoro, con chiari intenti discriminatori e persecutori, protesi a emarginare progressivamente un determinato lavoratore nell’ambiente di lavoro e ad indurlo alle dimissioni, per ragione di concorrenza, gelosia, invidia, o altro sentimento socialmente deprecabile*”⁵.

² H. Ege, *Il mobbing: che cos’è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996.

³ <http://www.uil.it/mobbing>

⁴ Qualora le vessazioni e violenze psicologiche provengano dal datore di lavoro o dal diretto superiore, il fenomeno in esame si individua con il termine, anch’esso in inglese, «*bossing*»; tale tipo di attacco è a volta una vera e propria strategia aziendale programmata posta in essere ed organizzata, dai vertici aziendali, al fine precipuo di costringere il lavoratore indesiderato a dare le proprie dimissioni, data l’impossibilità, per mancanza di giusta causa o giustificato motivo, di licenziarlo. Con lo stesso significato di mobbing nel Regno Unito e negli Stati Uniti si usa il termine «*bullying*» che letteralmente significa «agire con prepotenza».

⁵ M. Meucci, *Danni da mobbing e la loro risarcibilità*, Ediesse, Roma, 2002, p.19

Molti autori della dottrina giuslavorista prevalente definiscono il mobbing come una “sindrome psicosociale multidimensionale”⁶. Tra le definizioni più diffuse (tra i tanti, Gilioli, Cassitto), questo fenomeno viene definito come una “forma di molestia o violenza psicologica esercitata quasi sempre con intenzionalità lesiva, ripetuta in modo iterativo, con modalità polimorfe”. Tenendo conto anche i quanto è previsto dal Codice delle Pari Opportunità, D. Lgs. dell’11 aprile 2006, n.198 per mobbing s’intende l’insieme di condotte vessatorie, di comportamenti ripetuti, reiterati e violenti, perpetrati da parte di soggetti nei confronti di altri, prolungati nel tempo, volti a screditare, discriminare la figura dell’individuo più debole al fine di emarginarlo, renderlo vulnerabile, lesive della dignità personale e professionale nonché della sua salute psico-fisica.⁷

Il mobbing si distingue, anzitutto, dalla provenienza dell’azione persecutoria o vessatoria, a seconda che questa provenga dal basso chiamato *mobbing ascendente*, cioè da persone inquadrato nell’ambito lavorativo ad un livello inferiore della scala gerarchica rispetto al lavoratore mobbizzato⁸, dai colleghi

⁶ Cfr. Avv. V. Rossi, “La natura del mobbing in genere e varie tipologie di disagio lavorativo”.

⁷ Cass. civ., sez. Lav., Ord., 20/01/2020, n. 1109; Trib. Civitavecchia, Sez. Lav., sent., 22/01/2020; Trib. Roma, sez. Lav., sent., 21/01/2020; Cass. civ., sez. Lav., sent. del 21/05/2011, n. 12048, Pres. Miani Canevari Est. Filabozzi, in Lav., Giur. 2011, 844 e in Lav., Giur. 2011, 1025, con commento di N. Folla e in Riv. It., Dir. Lav. Ed. 2012, 59, con nota di N. Ghirardi, “La fattispecie di mobbing ancora al vaglio della Cassazione.

⁸ Con questo termine viene normalmente identificato il soggetto, «vittima», che subisce l’azione o l’omissione mobbizzante.

parigrado o svolgenti le medesime mansioni chiamato *mobbing orizzontale* o da superiori gerarchici, della “cricca”⁹ aziendale del potere che prende il nome di *mobbing verticale o bossing o verticale strategico*.

Si definiscono invece *mobbers* o *side mobber*, coloro che, pur estranei all’attività mobbizzante si pongono nei confronti della vittima come meri spettatori delle condotte psicologicamente violente o vessatorie, omettendo di prestare a questi ausilio o conforto di alcun genere, rendendosi perciò complici consapevoli dell’attività persecutoria a cagione della omessa solidarietà al soggetto aggredito e dell’attiva collaborazione a creare un ambiente di lavoro a lui ostile.

Il fenomeno si manifesta attraverso un tentativo di isolamento della vittima sottoposta ad attacchi che vanno dalla semplice emarginazione, alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche, alla sistematica persecuzione, dall’assegnazione di compiti dequalificanti, alla compromissione dell’immagine sociale nei confronti dei clienti e dei superiori. Nei casi più gravi può arrivare anche al sabotaggio del lavoro ed azioni illegali.

Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona diventata in qualche modo “scomoda”, inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento.

⁹ Devoto-Oli definisce il termine «cricca» come «gruppo di intriganti, intenti a procurare reciproci favori».

Il mobbizzato viene accerchiato e aggredito intenzionalmente dai *mobbbers* che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale.¹⁰

Più precisamente, la Cassazione ha stabilito che per mobbing si intende comunemente un comportamento del datore di lavoro, del collega o del superiore gerarchico, il quale, con una condotta sistematica e protratta nel tempo e che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro. In definitiva, da ciò può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.¹¹

1.2) IL MOBBING NEL SISTEMA NORMATIVO NAZIONALE ED EUROPEO

Il mobbing, come tale, è del tutto sconosciuto alla legislazione e alla contrattazione collettiva italiana, per quanto siano stati già presentati in Parlamento progetti di legge in materia, e si registrino ormai alcune sentenze che prendono in considerazione il fenomeno.

Sul piano Costituzionale bisogna fare richiamo all'art.2 (tutela dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali), all'art. 32 (a

¹⁰ Harald Ege, *Il mobbing in Italia: introduzione al mobbing culturale*, Pitagora Editrice 1997.

¹¹ Corte di Cassazione, Sentenza n. 3875/09

riconoscimento e tutela del diritto della salute), all'art. 35 (a tutela del diritto al lavoro in qualsiasi forma e applicazione) e all'art. 41 (a tutela dell'attività economica privata con il fine di evitare di arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana). Il disposto costituzionale, possiamo includere, nel suo ambito di protezione, la tutela, in senso ampio, delle condizioni di lavoro del lavoratore, secondo la comprensiva e felice rubrica dell'art. 2087 c.c., nel quale costituisce oggetto del sinallagma contrattuale la protezione dei beni dell'integrità psico-fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro. È necessario soffermarsi sull'art. 41 Cost. ed, in particolare, sui limiti, segnati dal secondo comma, all'iniziativa economica privata.¹² La norma costituzionale ha costituito la sponda, non solo per la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, ma per tutti quegli interventi legislativi volti a tutelare la sicurezza del lavoratore nei luoghi di lavoro (v., da ultimo, il nuovo testo unico introdotto dal D. Lgs. 8 aprile 2008 n. 81) e la libertà e dignità del lavoratore (v., a tal riguardo, il titolo primo dello Statuto dei lavoratori del 1970, che, in tal modo rubricato, appresta una serie di limiti allo svolgimento del potere direttivo e/o organizzativo del datore di

¹² Per un efficace «riepilogo» v. C. Zoli, Sub art. 41, in Commentario breve cit., 126 ss. e, da ultimo, E. Vincenti, Sub art. 41, in Diritto del lavoro. La Costituzione cit., 402 ss.

lavoro proprio in relazione alla circostanza che il suo svolgimento possa risultare lesivo della dignità del lavoratore).¹³

Il dettato costituzionale si configura come il precetto che tende a conciliare le regole del *mercato* (e quindi del profitto) con i valori della *persona* (del lavoratore) e della sua *dignità*.¹⁴

Un'altra tutela può rinvenirsi nella normativa comunitaria: la Risoluzione del Parlamento Europeo A5-283 del 20 settembre 2001 intitolata “*Mobbing sul posto di Lavoro*”, la direttiva 2002/73/CE (modificativa della direttiva 76/207/CE) relativa al principio di trattamento tra uomini e donne circa l’assenso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro nonché l’Accordo Quadro dell’8 ottobre 2004 sullo “*stress da lavoro correlato*” (la cui finalità è quella di fornire al datore di lavoro e ai lavoratori un modello finalizzato alla prevenzione e alla gestione di problemi legati allo stress lavorativo) recepito dall’Italia a mezzo l’Accordo Interconfederale del 09 giugno 2008.

La vittima delle condotte sopra richiamate può comunque trovare tutela in numerose norme, oltre che dell’ordinamento nazionale, pure di quello sovranazionale e transnazionale, in quanto ogni molestia morale, e dunque ogni

¹³ Cfr., per tutti, G. Pera, Libertà e dignità dei lavoratori, NDI, App., IV, 997; A. Cataudella, Dignità e riservatezza del lavoratore (tutela della), EGT, 1989, Vol. XI.

¹⁴ Per un recente riepilogo della problematica v. l’ampia analisi offerta da I. Piccinini, Sulla dignità del lavoratore, ADL, 2005, n. 3, 739 ss.

condotta configurante un'ipotesi di mobbing, colpendo negativamente la sfera personale di chi ne è vittima, costituisce un comportamento rilevante per il diritto. Il mobbing può avere, innanzitutto, una rilevanza penale. Provocare un danno alla salute del lavoratore può comportare l'incriminazione per lesioni personali colpose¹⁵, mentre i richiami del superiore possono essere perseguiti a titolo di ingiuria o diffamazione¹⁶. Altre figure di reato ipotizzabili nel mobbing sono poi l'abuso d'ufficio¹⁷, la violenza privata¹⁸ e le molestie sessuali.

Dall'altro lato, il mobbing può costituire fonte di responsabilità civile. Qualora il lavoratore subisca, a causa delle persecuzioni di cui è vittima, un danno alla salute, fisica o psichica, ma pure una lesione della sfera morale, questi potranno essere risarciti secondo i canoni tradizionali della materia, ai sensi degli artt. 2087 e/o 2043 cod. civ. Se poi nell'ambito di una attività di mobbing viene disposto, in via esemplificativa, un trasferimento non sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, o la vittima viene assegnata a mansioni dequalificanti, questi provvedimenti, oltre che essere fonte di risarcimento, potranno essere impugnati ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., tanto nei modi ordinari quanto, sussistendone i presupposti, in via d'urgenza.

¹⁵ Art. 590 cod. pen.

¹⁶ Art. 594 e 595 cod. pen.

¹⁷ Art. 323 cod. pen.

¹⁸ Art. 610 cod. pen.

Se la pressione esercitata dal mobbing conduce poi alle dimissioni della vittima, queste potranno essere impugnate i sensi delle norme generali che riguardano i vizi del consenso nella formazione della volontà contrattuale, in particolare con riguardo all'ipotesi della violenza¹⁹.

Infine, se il comportamento vessatorio sfocia in un licenziamento, quest'ultimo, ferme restando le tutele di cui alle leggi in materia, può giustificare la condanna a un ulteriore risarcimento, nel caso in cui, per la forma o le modalità del recesso, le espressioni contenute nella lettera di recesso o le conseguenze morali o sociali che ne derivano, possa definirsi «*ingiurioso*» e «*offensivo*»²⁰.

1.3) ART. 2087 c.c.

Una norma di fondamentale importanza, all'interno del rapporto di lavoro, per la protezione della *dignità* del lavoratore è l'art. 2087 del c.c. che, nell'ambito delle condizioni di lavoro, intende salvaguardare non solo il bene dell'integrità psico-fisica del lavoratore, ma, per quanto interessa ora, la *personalità morale* del lavoratore, come oggetto, pertanto, non solo di un controllo dell'esercizio del potere (del datore di lavoro) che venga ad esplicarsi (in funzione *discriminatoria*) e tale da violare, appunto, la dignità della persona (del lavoratore) (v. art. 2, terzo comma, del D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 215; art. 2, terzo comma, D. Lgs. 9 luglio

¹⁹ Artt. 1434 e ss. cod. civ.

²⁰ Cfr. Cass., 3 giugno 1991, n.6265, in MGC, 1991, 827; Cass., 7 febbraio 1994, n.1219, in RCP, 1995, 756.

2003, n. 216; art. 26, secondo comma, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, sulle molestie nei luoghi di lavoro), ma di un'*obbligazione* che penetra nel sinallagma contrattuale.²¹ Si consente, in tal modo, di riannodare, all'interno dell'art. 2087 c.c., diverse fattispecie, quali, ad esempio, la dequalificazione professionale²², il *mobbing*, l'eccessiva protrazione del lavoro, le molestie sessuali, tutte ipotesi che costituiscono, alla stregua della giurisprudenza, il più consolidato "inventario" per il risarcimento del danno (non patrimoniale) al lavoratore.²³ La valorizzazione della tecnica risarcitoria, ad esempio, può riguardare la fattispecie del licenziamento *ingiurioso*, in quanto lesivo del decoro, della dignità o dell'onore del lavoratore, laddove, infatti, la giurisprudenza riconosce il risarcimento del danno al lavoratore²⁴ la più recente legislazione spinge per realizzare l'effettivo *godimento* dei diritti. Nel caso di illegittimo esercizio dei poteri del datore (come nel caso di

²¹ Per la connessione tra personalità morale e dignità della persona v. P. Albi, Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona, in *Il Codice Civile Commentario*, Schlesinger-Bisnelli, Giuffrè, 2008, 50 ss. 56, il quale, a tale stregua, sottolinea che l'art. 2087 c.c. «assume la funzione di connettere la sfera costituzionale e l'ordinamento civile consentendo alla dignità di assumere una particolare rilevanza nei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore».

²² Come osserva R. Scognamiglio, Il danno non patrimoniale innanzi alle Sezioni Unite, in *q. Riv.*, 2009, II, 486 ss., 498 l'assegnazione del lavoratore a mansioni non equivalenti o la sottrazione, in tutto o in parte, delle mansioni lavorative producono «danni alla professionalità.. ma anche alla salute, all'immagine, alla dignità e alle relazioni di vita» del lavoratore.

²³ Per un riepilogo v. P. Albi, Adempimento cit., 294 ss.; cfr anche, per una sintesi degli orientamenti giurisprudenziali, A. Raffi, Utilizzo dell'immagine del dipendente e risarcimento del danno, *RGL*, 2006, II, 91 ss. 93.

²⁴ V. T. Milano 30 giugno 2003, *RCDL*, 2003, II, 997, nt. *Zezza*.

demansionamento del lavoratore ovvero di sottrazione delle mansioni), oltre al profilo risarcitorio²⁵, può essere chiesta, dal lavoratore, ai sensi della norma contenuta nell'art. 2103 c.c., l'adibizione alle mansioni *originarie*.²⁶

A questo punto appare necessario riscoprire la "centralità» dell'art. 2087 c.c., collocato all'interno della responsabilità contrattuale. Un tale approccio richiede, infatti, la protezione della *personalità morale* del lavoratore dinanzi alle manifestazioni del fenomeno del *mobbing*²⁷, per il quale la collocazione sistematica all'interno dell'art. 2087 c.c. intende sottrarlo all'area delle mere conseguenze risarcitorie²⁸ sotto due distinti profili. In primo luogo, sul piano della tutela della personalità morale del lavoratore, laddove il comportamento persecutorio viene indubbiamente a violare la *dignità* del lavoratore ci si potrebbe interrogare se sia comunque possibile utilizzare la normativa antidiscriminatoria, già richiamata, che include, nel suo campo di applicazione, anche le molestie.

²⁵ Si pensi, in particolare, al danno derivante dalla dequalificazione professionale per il quale v. Cass., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

²⁶ V., in tal senso e anche per lo sviluppo dell'iter argomentativo, sempre V. Speciale, Situazioni delle parti cit., 142 ss., viceversa, per l'utilizzo del solo rimedio risarcitorio, trattandosi di esercizio illegittimo del potere organizzativo dell'imprenditore (infungibile), si pronunzia E. Ghera, Conclusioni, in La tutela cit., 379 ss. e 384.

²⁷ Per un recente «riepilogo» della problematica, con i necessari riferimenti, v. P. Albi, Adempimento cit., 295 ss.

²⁸ V., in quest'ultimo senso, sempre P. Albi, Adempimento cit., 299 per il quale, viceversa, si viene «a ricostruire ex post. le conseguenze dannose prodotte dall'offesa, secondo una logica che lascia poco spazio all'azione di adempimento».

In definitiva, si può anche convenire che, sul piano sistematico, i divieti di discriminazione, quali limiti all'esercizio del potere del datore di lavoro non possono essere assimilati all'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c.²⁹, ma è altrettanto vero che la molestia si estrinseca in un comportamento volto a violare la *dignità* del lavoratore, allo stesso modo in cui, nell'obbligazione di cui all'art. 2087 c.c., penetra la tutela della sua *personalità morale*.

1.4) LA GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI MOBBING

Fermo restando che non sussistono requisiti e/o criteri *ad hoc* che individuano le azioni volte a configurare tale fenomeno, nel corso di questi anni la Cassazione, ha sempre cercato di delinearne alcuni.

In linea generale, qualora il lavoratore riesca a provare il nesso di causalità fra il danno subito e le persecuzioni patite sul luogo di lavoro, ha diritto ad essere risarcito. Sul punto, assume rilievo ogni forma di angheria, turbamento, persecuzione perpetrata a danno del dipendente, quale “soggetto debole”, perdurante nel tempo. Sulla base delle determinazioni di cui sopra, possiamo dire che tra i requisiti³⁰ per il suo riconoscimento, si annoverano: l'intenzionalità lesiva

²⁹ V., per tale conclusione, M. T. Carinci *Il bossing tra inadempimento dell'obbligo di sicurezza, divieti di discriminazione e abuso del diritto*, q. Riv., 2007, I, 133 ss. e 159 s. sul presupposto che i divieti di discriminazione, come limiti a posizioni attive non possono essere equiparati alle posizioni passive del datore di lavoro, quale l'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.

³⁰ Anche il Tribunale di Firenze si è espresso facendo il punto sui requisiti necessari ai fini della configurabilità del mobbing, ripercorrendo oramai quanto consolidato nella giurisprudenza

(o elemento soggettivo), ovvero sia l'intenzione di danneggiare il soggetto tramite la messa in atto di condotte vessatorie; le molestie assumono forme, modalità e intensità diverse (tra le tante, si ricordano la marginalizzazione del lavoratore, il demansionamento (art.2103 c.c.) e/o forme di controllo eccessive); il danno arrecato; l'arco temporale ovvero tipicamente di parla di mobbing se gli episodi lesivi si protraggono in modo ripetuto, reiterato, sistematico e continuato nel tempo (almeno per sei mesi ed almeno due volte al mese – salvo eccezioni³¹) e con una frequenza perlomeno settimanale, preordinati ad un unico scopo ed infine il nesso di causalità tra la condotta datoriale e il pregiudizio dell'integrità psico-fisica subito. La Corte di Cassazione civile, Sez. Lav., con sent. del 27 gennaio

prevalente ed in particolare: *“ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, sono rilevanti a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio dell'integrità psicofisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio”* (Trib. Firenze, 07/07/2016, Giud. Taiti, in Lav. Giur. 2016, 1133; *ex multis*, Trib. Milano, 17/04/2013, Giud. Scarzella, in Lav. Giur. 2014, 91; Cass. civ., sez. Lav., sent. del 02/04/2013, n. 7985, Pres. Lamorgese Rel. Napoletano, in Lav. Giur. 2013, 612; Cass. civ., sent. del 28/08/2013, n. 19814, Pres. Roselli Est. Blasutto, in Riv. It. Dir. Lav. 2014, con nota di E. Pasqualetto, *“Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa”*, 63).

³¹ Tra le tante, si ricorda il c.d. **“quick mobbing”** ove risultano sufficienti più condotte (sia esse attive e/o omissive) vessatorie, violente, particolarmente intense e frequenti (che quotidiane) atte a destabilizzare la vittima. In tal caso, vi è una deroga in materia temporale: la durata è ridotta tre mesi.

2017, n.2142, ripercorrendo tale fenomeno, a conferma di quanto sin d'ora detto ricorda gli elementi fondamentali affinché si possa configurare; in particolare: “1. una serie di comportamenti di carattere persecutorio, seppur leciti ove considerati singolarmente, che siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo dal datore di lavoro o dai suoi sottoposti; 2. una lesione della salute, della personalità e/o della dignità del dipendente; 3. una connessione causale fra i fatti sopra descritti e il pregiudizio subito dalla vittima; 4. l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante dei comportamenti lesivi”³²

Le corti italiane si sono finora occupate del fenomeno in questione senza prenderlo in considerazione con una visione di insieme: in pratica hanno frammentato il complesso di azioni e reazioni configuranti il mobbing in più fattispecie, finendo così con l'attribuire rilievo solo ad alcune delle condotte che contraddistinguono le strategie attuate dal soggetto che si pone in posizione prevaricante.

Nel periodo precedente le sentenze in cui troviamo per la prima volta l'espressione mobbing, un ruolo centrale è stato giocato dall'art.2043 cod. civ..

³² Cfr. Cass. civ., sez. Lav., sent. del 27/01/2017, n. 2142. La Cass. Civ., sez. Lav., sent. del 27/09/2018, n. 30673 ha – in tema di connessione necessaria alla configurazione del mobbing – statuito la necessaria dimostrazione di una connessione teleologica delle azioni lesive datoriali avente unico fine vessatorio e persecutorio.

Infatti, la casistica sui danni da dequalificazione e da demansionamento professionale³³ risulta decisamente ampia.

In particolare, sotto questi profili, la responsabilità del datore di lavoro è stata riconosciuta soprattutto sulla base del combinato disposto degli artt. 32 Cost., 2043 e 2103 cod. civ., nelle seguenti fattispecie: emarginazione del dipendente tramite la progressiva dequalificazione della sua attività; variazione *in peius* delle mansioni lavorative³⁴; impoverimento del bagaglio professionale tramite costrizione del lavoratore all'inattività; assegnazione del lavoratore a mansioni diverse e di minore qualificazione, disposta sulla base dell'appartenenza del dipendente a una determinata area politica³⁵; affiancamento di uno o più soggetti al fine di controllare e svilire l'attività della vittima³⁶; sottoutilizzazione del lavoratore rispetto alle mansioni di diritto; reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato in mansioni non corrispondenti alla sua qualifica. L'approccio tradizionale delle corti, fatte salve rare decisioni, è stato quello di sanzionare, tramite meccanismi della responsabilità civile, non già il fenomeno del mobbing, peraltro sconosciuto, fino ai tempi recenti, bensì solo particolari

³³ Cfr. Cass., sez. lav., 18 ottobre 1999, n.11727, in *Guida al lavoro*, 1999, n. 46, 25; Cass., sez. lav., 18 aprile 1996, n. 3686, in *RIDL*, 1997, I, 66; Cass., 16 dicembre 1992, n. 13299, in *DI*, 1993, 652.

³⁴ Cfr. Cass., 9 gennaio 1987, n. 67, in *RIDL*, 1987, II, 534.

³⁵ Cfr. Cass., 16 dicembre 1992, n. 13299, in *DI*, 1993, 652.

³⁶ Cfr. Cass., 11 gennaio 1995, n. 276, in *RCDL*, 1995, 961.

degenerazioni della condotta del soggetto prevaricatore, o solo di alcuni degli strumenti adoperati da quest'ultimo, quali forme «surrettizie» di dequalificazione professionale o demansionamento.

L'azione del lavoratore che subisce comportamenti rientranti nel fenomeno del mobbing si fonda sulla clausola generale di responsabilità di cui all'art. 2087 cod. civ., per violazione degli obblighi ivi delineati a tutela del prestatore di lavoro, oltre che per violazione delle clausole generali di buona fede e correttezza.

In definitiva, la Cassazione ha rilevato che comportamenti del datore di lavoro, lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore, sono fonte di responsabilità contrattuale, oltre che per violazione dell'art. 2087 cod. civ., altresì per violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ.³⁷

1.5) STRAINING

Il lavoro è uno dei momenti fondamentali di autorealizzazione di un individuo; la menomazione di questa opportunità per conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro o per decisione dell'impresa, ente o amministrazione pubblica è un fatto grave, in quanto reca offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità fisica o psichica di una persona. Le situazioni di conflittualità all'interno dell'ambiente lavorativo possono, in alcuni casi, dare luogo a pressioni del datore di lavoro che, seppur caratterizzate da condotte persecutorie lesive della salute psico-fisica del dipendente-vittima, non configurano il mobbing. L'ordinamento giuridico è

³⁷ Cfr. Cass., sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768, in *RCP*, 1996, 329.

giunto a configurare fattispecie mutate, cristallizzate anche a mezzo nuove teorie e fenomeni meritevoli di tutela. Tra tutte emerge il c.d. *straining*, fenomeno definibile come caratterizzato da una “*situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione ostile e stressante*” e la cui conseguenza si caratterizza in un “*effetto negativo costante e permanente nell’ambiente lavorativo*”.³⁸ In siffatte circostanze, la vittima si trova in una situazione di inferiorità rispetto all’autore (c.d. “*strainer*”).

Conformemente a Cass. 19 febbraio 2016, n. 3291, si conferma infatti che il fenomeno dello *straining* non ha una autonoma rilevanza ai fini giuridici, rilevando piuttosto ai fini dell’identificazione di comportamenti datoriali che si pongono in contrasto con l’art. 2087 c.c. e, più in generale, con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

Ed è alla luce di queste disposizioni che lo *straining*, tanto quanto il più conosciuto fenomeno di *mobbing*, trova tutela giuridica. Utile ad individuare comportamenti che si pongono in contrasto con l’art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro (cfr. Cass. n. 3291/2016, cit.),

³⁸ Il fenomeno del c.d. *straining* può comportare in alcune situazioni delle conseguenze sulla salute ben peggiori del *mobbing* in quanto si perfeziona in un unico episodio ove il lavoratore si trova inerme e nella conseguente impossibilità di opporre resistenza. Per approfondimenti si veda, H. Ege, “*Oltre il mobbing. Mobbing, Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*”, Edizione Franco Angeli, luglio 2016; M. Lambrou, “*Rapporto di lavoro e danni da straining*” in approfondimenti, *Diritto e Pratica del Lavoro* 47-48/2018, p. 2855.

lo *straining* risulta infatti privo di una specifica ed autonoma disciplina giuridica di riferimento. Di conseguenza, nella sentenza in commento, il riferimento effettuato dal lavoratore ai “comportamenti mobbizzanti”, che avrebbe tenuto il datore di lavoro, non sembra entrare in conflitto con la categoria di *straining* su cui poi si pronuncia la Corte Suprema. Difatti, trattandosi di fenomeni appartenenti al lessico medico-legale che aiutano ad identificare nel suo complesso la condotta datoriale ostile e vessatoria verso il lavoratore, seppur con lievi tratti di distinzione di cui si dirà a breve, non appare violato l'art. 112 c.p.c. sulla corrispondenza tra chiesto e pronunciato, se non altro per la possibilità di ricondurre i fenomeni di mobbing e *straining* in una relazione di *genus a species*. Pertanto, al fine di riconoscere un danno risarcibile ai sensi dell'art. 2087 c.c., sembra irrilevante, sul piano della qualificazione giuridica, il *nomen iuris* attribuito alla fattispecie, tanto da indurre il giudice ad una valutazione strettamente connessa agli elementi costitutivi della norma di chiusura suddetta (Cass. n. 3291/2016, cit., e Cass. n. 18164/2018, cit.), la quale implica, necessariamente, anche una riflessione sui principi di correttezza e buona fede determinanti l'esclusione di condotte datoriali vessatorie sul luogo di lavoro. Inoltre, la ricostruzione ermeneutica effettuata dal giudice di legittimità, nella sentenza annotata, è idonea ad offrire all'interprete, seppur in maniera implicita, un ulteriore elemento qualificatorio della fattispecie. Nel momento in cui la Suprema Corte esclude la configurabilità, nel caso di specie, di una condotta

stressogena del datore di lavoro nei confronti del dipendente, in ragione di una situazione conflittuale venutasi a determinare tra le stesse parti anche a causa dei comportamenti dello stesso lavoratore, ben potrebbe affermarsi che l'assenza di conflittualità costituisca uno degli elementi fondanti del danno *de quo*.

Questo stato di “stress occupazionale” richiede dei caratteri per potersi determinare, tra i quali, oltre ad uno stato di stress di rilevante entità, l'intenzionalità e la volontà discriminatoria da parte del superiore gerarchico.

Sul punto, la Cassazione Civile del 10 luglio 2018, n. 18164, ripercorrendo i presupposti necessari affinché si possa addivenire a risarcimento del danno da *straining*, ha affermato come “*i pregiudizi subiti dal lavoratore devono ritenersi risarcibili anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio*” (*ex multis*, Cass. civ., sez. Lav., sent. 29/03/2018, n. 7844).³⁹

La tutela previdenziale degli effetti dannosi conseguenti allo stress lavoro correlato, per il quale deve essere fatta specificamente una valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28, commi 1 e 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008 e dell'Accordo quadro

³⁹ ome noto, è sufficiente un'unica azione ostile e/o vessatoria per dar vita alla configurazione del c.d. *Straining*. Sul punto, giurisprudenza e dottrina sono addivenute, per caratteri simili, a definire siffatta fattispecie una “*forma attenuata di mobbing che si differenzia in un comportamento produttivo di una situazione stressante che, in taluni casi può comportare disturbi psico-somatici, psico-fisici o psichici*”. Cfr. Cass., sez. Lav., sent. del 19/02/2016, n. 3291; M. Lambrou, “*Rapporto di lavoro e danni da straining*” in *approfondimenti, Diritto e Pratica del Lavoro* 47-48/2018, p. 2857; Trib. Bergamo, sent. del 21/04/2005, n. 286. Si consiglia per approfondimento, P. Formini, “*LO STRAINING*”, in www.businessjus.com.

europeo dell'8 ottobre 2004⁴⁰, è assicurata dall'INAIL essendo indennizzabili tutte le malattie di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro, sia che riguardi la lavorazione, sia che riguardi l'organizzazione del lavoro e le modalità della Cass. n. 5066 del 2018 sua esplicazione, dovendosi ritenere incongrua una qualsiasi distinzione in tal senso, posto che il lavoro coinvolge la persona in tutte le sue dimensioni, sottoponendola a rischi rilevanti sia per la sfera fisica che psichica (come peraltro prevede oggi a fini preventivi l'art. 28, comma 1 del T.U. n. 81/2008). Pertanto, ogni forma di tecnopatia che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa, quindi anche la malattia professionale discendente dall'organizzazione del lavoro, risulta coperta dall'INAIL, anche se non è compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati, dovendo in tale caso il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causa tra l'evento patogeno e la malattia diagnosticata.⁴¹

⁴⁰ Sulla valutazione si veda INAIL, *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, in www.inail.it, Collana ricerche 2017; v. anche La Peccerella-Romeo, *Mobbing. Responsabilità e danni*, INAIL - Avvocatura Generale, Milano, 2006.

⁴¹ Cass. civ., 5 marzo 2018, n. 5066, in *Giust. civ. Mass.*, 2018.

CAPITOLO 2: LA TUTELA DEL LAVORATORE

2.1) IL DANNO CONTRATTUALE E IL CONCORSO DI REPONSABILITÀ CONTRATTUALE ED EXTRA CONTRATTUALE

La funzione del diritto del lavoro non è quella di definire gli strumenti di organizzazione dell'azienda, bensì quella di delimitare dell'esterno il potere dell'impresa. Si deve ritenere che il mobbing viene a configurarsi come uno strumento mirato ad individuare la tipologia di responsabilità del datore di lavoro. Gli effetti del fenomeno sin ora rappresentato assumono rilevanza civilistica sotto un duplice profilo: quello risarcitorio e quello riparatorio.

La Suprema Corte individua nell'art. 2087 c.c. (*ex multis: sentenze SS. UU. n. 15133/2002, 9385/2001, 291/1999 e in Sez. Lav., n. 16250/2003, 2357/2003, 14469/2002, 5491/2002, 602/2000*) l'elemento fondante la responsabilità contrattuale del datore di lavoro nel fenomeno fin qui descritto. Essa potrà essere invocata ogni qualvolta si ritenga che lo stesso non abbia adottato le cautele opportune *“a tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

L'operatività interviene anche nei casi in cui siano i lavoratori a tenere condotte vessatorie nei confronti del/i soggetto/i debole/i in quanto, come noto, il principale è tenuto a garantire un ambiente lavorativo sano ed equilibrato oltretutto evitare, qualora le condotte vessatorie si fossero già verificate, la reiterazione dei comportamenti lesivi adottando tutti i provvedimenti più opportuni a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori. Tutto in un'ottica di rispetto degli obblighi di protezione previsti dallo stesso art. 2087 c.c. nonché dei principi di correttezza e buona fede previsti dagli artt. 1175 e 1375 c.c. in combinato disposto alle disposizioni costituzionali di cui gli artt. 2, 32 e 41, comma 2.

L'obbligo previsto *ex art.* 2087 c.c. impone al datore di lavoro l'adozione di tutte le misure necessarie richieste in relazione alla particolarità del lavoro da svolgere. Ciò in virtù e nel rispetto della più specifica tutela prevista dallo Statuto dei Lavoratori – Legge 20 maggio 1970, n.300 – che prevede tra le varie disposizioni, la salvaguardia del diritto alla salute e all'integrità fisica del dipendente – art.9, il divieto di declassamento a mansioni inferiori rispetto al livello d'inquadramento – art. 13 nonché il divieto di discriminazioni per motivi politici e/o religiosi – art. 15. Sul punto, la Cassazione civile, Sez. Lav., con ord. del 18 giugno 2018, n. 16026 ha confermato come *“il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., è tenuto a prevenire anche le condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore, dimostrando di aver messo in atto a tal fine ogni mezzo preventivo idoneo, con l'unico limite del c.d. rischio elettivo, da intendere come condotta personalissima del dipendente, intrapresa volontariamente e per motivazioni personali, al di fuori delle attività lavorative in modo da interrompere il nesso eziologico tra prestazione e attività assicurata.*

Essendo considerata secondo la giurisprudenza come ipotesi di responsabilità contrattuale (*Cass. civ., SS. UU., n. 8438/2004*) – sulla base della presunzione *ex art.* 1218 c.c. – sarà onere del datore di lavoro provare l'assenza di colpa ovvero di aver adottato tutte le misure e cautele idonee a tutela del dipendente e aver fatto quanto necessario per la sua salute psico-fisica, la sua personalità morale e la sua sicurezza, nonché di aver adeguatamente vigilato sulla corretta valutazione delle stesse.⁴² In altre parole, *“l'assenza di colpa, e dunque che gli atti e i comportamenti posti in essere siano conformi all'obbligo di protezione di cui all'art. 2087 c.c., che in ogni caso non siano collegati da un intento persecutorio*

⁴² Facendo rientrare nel potere di vigilanza, a parere dello scrivente, anche il potere disciplinare del superiore gerarchico.

o discriminatorio, ovvero che l'inadempimento è stato determinato da impossibilità della prestazione dipendente da causa a lui non imputabile".⁴³

Invero, grava sul lavoratore l'onere di provare tutti gli elementi di fatto che connotano la condotta vessatoria, e quindi l'inadempimento e il nesso causale tra questo e il danno patito. Nell'ipotesi di lesione dei diritti personalissimi, il cumulo delle azioni esperibili risolve il problema della prevedibilità del danno, che deriva dall'applicazione in ambito contrattuale dell'art. 1225 c.c. che statuisce che "*se l'inadempimento o il ritardo non dipende da dolo del debitore, il risarcimento è limitato al danno che poteva prevedersi nel tempo in cui è sorta l'obbligazione*", facendo venir meno il vincolo della prevedibilità. In relazione a tale responsabilità è utile citare l'art. 1225 c.c. che, in materia di risarcimento danni da mobbing, pone il limite della risarcibilità ai soli danni prevedibili, salvo in caso di dolo: se provato, è finanche prevista la risarcibilità dei danni imprevedibili.⁴⁴

Qualora il datore di lavoro ricorra all'opera di terzi, la responsabilità civile che ne deriva rimarrà a suo carico ai sensi e per gli effetti dell'art. 1228 c.c. che afferma come "*salva diversa volontà delle parti, il debitore che nell'adempimento dell'obbligazione si avvale dell'opera di terzi*", risponde anche dei fatti da loro commessi sia essi dolosi che colposi, in quanto delegati allo svolgimento di una determinata attività per suo conto.

A fronte della lesione alla salute e alla personalità morale del lavoratore si addiviene accanto all'art. 2087 c.c., anche alla configurabilità di una responsabilità aquiliana *ex art.* 2043 c.c. intesa quale "norma a carattere

⁴³ Cfr. M. Spataro, *Mobbing o straining? Al lavoratore l'onere di provarli*, in *Altalex.com*, 1 dicembre 2019, <https://www.altalex.com/documents/news/2019/12/11/mobbing-o-straining-al-lavoratore-l-onere-di-provarli> – Cass. civ., sez. Lav., ord. del 04/10/2019, n. 24883.

⁴⁴ M. Meucci, *Per risarcire il cd. mobbing è ultroneo il riscontro del requisito dell'intenzionalità. Nota a Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, Sentenza 20 maggio 2008, n. 12735*, in "*Filodiritto*" –www.filodiritto.it, ed. 2008.

espansivo” volta in un certo qual modo ad obbligare l’azienda non solo al rispetto della normativa speciale (tra cui l’accordo europeo dell’8 ottobre 2004 e il noto D.Lgs. del 9 aprile 2008, n.81, testo unico in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, coordinato con il D.Lgs. del 3 agosto 2009, n. 106) prevista, ma anche ad escludere e prevenire tutte quelle situazioni di rischio che in un’impresa possono verificarsi. La responsabilità *ex art.* 2087 c.c.⁴⁵ può concorrere, cumulandosi con quella prevista *ex artt.* 2043 c.c. e 2049 c.c. Tale cumulo potrà avvenire ogni qualvolta si ritenga che non siano fondamentali atti tipici del rapporto lavorativo affinché possa essere configurata la fattispecie del mobbing.⁴⁶ Sul punto, il Tribunale di Trapani, Sez. Lav., con sentenza del 19 agosto 2019 ha affermato come *“nel rapporto di lavoro subordinato il datore di lavoro risponde per inadempimento contrattuale degli obblighi nascenti dall’art. 2087 c.c., nel caso in cui siano accertate condotte di mobbing anche integralmente ascrivibili ai colleghi del lavoratore danneggiato (c.d. mobbing*

⁴⁵ La Suprema Corte ha affermato la **coesistenza di responsabilità contrattuale e extracontrattuale in capo al datore di lavoro**, precisando che *“in forza del principio del concorso tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, il lavoratore discriminato ha la scelta tra l’azionare l’una o l’altra forma di responsabilità facendo valere, nel primo caso, il diritto alla riparazione del pregiudizio arrecatogli dall’illecito, assumendo l’onere di fornire la prova della colpa o del dolo dell’autore della condotta lesiva, e, nel secondo, la violazione del diritto (di credito, in quanto di natura personale), che si fonda sulla presunzione di colpa stabilita dall’art. 1218 c.c., a non essere discriminato e la conseguente possibilità per danni, limitatamente a quelli prevedibili al momento della nascita dell’obbligazione”* (Cass. Civ., Sez. Lav., sent. del 25 settembre 2002, n. 13942).

⁴⁶ In tal caso, la responsabilità *ex art.* 2043 c.c. può avvenire ogni volta in cui *“la vittima non invoca la violazione degli obblighi contrattuali e ogni volta che le condotte che impongono l’elemento oggettivo della fattispecie di mobbing sono solo quelle materiali atipiche.”* Cfr. Pesce, *“Mobbing e Risarcimento del danno”*, in *Riv. di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, Vol III, N. 1, Gennaio/Aprile 2009.

orizzontale)”. L’assenza di una normativa *ad hoc* ha permesso che la giurisprudenza ravvisasse nel mobbing sia ipotesi di responsabilità contrattuale (art. 2087 c.c.) che ipotesi di responsabilità extracontrattuale (art. 2043 c.c.), spesso cumulate fra loro, dalle quali possono derivare a causa della loro violazione, due distinte azioni.

Nella responsabilità *ex art. 2087 c.c.* opererà la presunzione *ex art. 1218 c.c.* con conseguente risarcimento del danno limitato ai soli danni prevedibili al momento della nascita dell’obbligazione. Tale responsabilità è soggetta ad un termine prescrizione decennale.

Nella responsabilità *ex art. 2043 c.c.*, invece, la prova della colpa o del dolo dell’autore della condotta lesiva è a carico del danneggiato; in tal caso, il danneggiante sarà tenuto al risarcimento di tutti i danni subiti dal danneggiato, compresi quelli non prevedibili.⁴⁷

*“È esperibile solo sulla base di una mera capacità naturale da parte dell’attore ex art. 2046 c.c., a cui è imposta la triplice prova del fatto, del rapporto causa-effetto tra il primo e il danno derivatone, della colpa, e l’art. 2056 c.c. in relazione agli artt. 1223, 1226 e 1227 c.c.”*⁴⁸ Tale responsabilità è soggetta ad un termine prescrizione quinquennale.

Infine, è configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento imputabile anche solo per colpa che si ponga in nesso causale con un danno alla salute.

2.2) DANNO MORALE

L’art. 2059 c.c. stabilisce che il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge.

⁴⁷ Cfr. R. Mazzarella, *Responsabilità e danno da mobbing*, in *Salvis Juribus*, 24 febbraio 2018.

⁴⁸ R. Staiano, *Mobbing e responsabilità civile: il vademecum dell’avvocato*, 03 Maggio 2019 in <https://www.altalex.com/documents/news/2019/05/09/il-mobbing>, Wolters Kluwer.

In prima approssimazione al rapporto tra il danno non patrimoniale e il fenomeno del mobbing, deve essere osservato che l'operatività dell'art. 2059 cod. civ., ossia la questione del risarcimento del danno morale, è stata affrontata principalmente in campo di responsabilità extracontrattuale. In ambito lavoristico la questione non si è di fatto manifestata come tale, risultando la dottrina favorevole a considerare risarcibile il danno morale anche nelle ipotesi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali⁴⁹. Si tratta, in buona sostanza, di rendere noto come l'art. 2087 c.c., con l'espressa previsione a carico del datore di lavoro dell'obbligo di tutelare la personalità morale del lavoratore, non lasci spazio a dubbi circa la risarcibilità del danno morale. Il risarcimento di un danno genericamente morale, nel senso di non patrimoniale, è stato accordato in connessione diretta con fenomeni ricondotti esplicitamente alla figura del mobbing soltanto di recente, a seguito della prima emersione giudiziale del nuovo fenomeno attraverso la doppia pronuncia del Tribunale di Torino della fine del 1999. A tale riguardo, ad esempio, è da segnalare il caso in cui un datore di lavoro, che aveva abusato del potere di effettuare controlli sulla malattia del lavoratore, è stato condannato al risarcimento del danno morale, avendo il giudice riconosciuto configurabile la fattispecie di lesioni personali volontarie. Così motiva sul punto il giudice di legittimità: *«Il Tribunale ha affermato la responsabilità della datrice di lavoro per il danno cagionato alla dipendente con l'aggravamento e la definitiva stabilizzazione della malattia ravvisando un elemento scatenante della patologia riscontrata nelle continue visite fiscali cui fu sottoposta su richiesta della datrice di lavoro, con frequenza quotidiana; l'intento persecutorio della società era dimostrato anche dal fatto che questa aveva sistematicamente ignorato i risultati delle visite di controllo, con le quali era stata sempre confermata la persistenza della malattia, continuando a richiedere ogni giorno una nuova visita. Per quanto riguarda la*

⁴⁹ Lanotte 2002; Lanotte 1998, 148; Franco 1995, 466.

condanna al risarcimento del danno morale, i presupposti della relativa statuizione ricorrono quando il giudice civile ravvisi nel fatto generatore del danno un'ipotesi di reato: nella specie, tale accertamento è stato compiuto dal Tribunale con il rilievo della configurabilità di fattispecie di lesioni personali volontarie penalmente rilevanti»⁵⁰.

Anche nel caso di demansionamento, superando i limiti dell'art. 2059 c.c., viene riconosciuta la risarcibilità del danno morale, sostenendo che l'interesse morale del lavoratore a non subire modificazioni *in peius* delle proprie mansioni è da considerare dedotto in contratto, in quanto: «*la dequalificazione comporta comunque e nella minore ipotesi la lesione di un interesse puramente morale del lavoratore, dedotto in contratto ai sensi degli artt. 1374 e 2102 c. c. in posizione sinallagmatica rispetto alla compressione contrattuale dell'obbligazione retributiva del datore di lavoro ed è in quanto tale suscettibile di valutazione patrimoniale ai sensi dell'art. 1174 c.c.*».⁵¹

In tema di dequalificazione, va segnalata la rilevanza assunta dai «*motivi abietti*» al fine di prospettare la lesione della dignità e libertà del lavoratore.

Pertanto, «*il danno arrecato al giornalista dequalificato perché politicamente discriminato rileva sia come danno alla professionalità che come danno alla dignità umana e alla libertà di pensiero dell'operatore dell'informazione*».⁵²

Il risarcimento del danno morale è stato ovviamente riconosciuto anche per la particolare ipotesi delle molestie sessuali «dal momento che la condotta posta in essere dal datore di lavoro, oltre che un inadempimento contrattuale, integra anche

⁵⁰ Cass. 19 gennaio 1999, n. 475, in *OGI* 1999, 295.

⁵¹ Pret. Bologna 8 aprile 1997, in *LG* 1998, 140.

⁵² Pret. Milano 17 maggio 1995, in *RCDL* 1995, 943.

un'ipotesi delittuosa, ed in particolare il reato previsto e punito dall'art. 521 c.p., se non già quello previsto dagli artt. 56-519 c.p.».⁵³

2.3) DANNO BIOLOGICO DA MOBBING: DANNO PSICHICO

Il danno biologico consiste nella menomazione dell'integrità psico-fisica della persona in quanto tale, ossia in qualsiasi violazione che modifichi in senso peggiorativo il modo di essere di un soggetto, arrecando molteplici riflessi pregiudizievoli riguardo alle sue funzioni naturali.

Esso si caratterizza, altresì, per la sua duplice dimensione: dal punto di vista «statico» rappresenta la diretta diminuzione del benessere e dell'integrità psicofisica; sotto il profilo «dinamico» ricomprende anche le conseguenze negative che la lesione porta alle «attività della vita quotidiana, attraverso le quali, in concreto, si manifesta l'efficienza psico-fisica del soggetto danneggiato».⁵⁴

Le conseguenze del mobbing sulla salute della vittima riguardano soprattutto il piano psichico e psicosomatico: la pratica «mobbizzante» fa «saltare i nervi»⁵⁵ del soggetto, provocando un danno biologico che è prima di tutto danno psichico puro, cioè non derivante da lesione organica. La rilevanza giuridica della componente psichica dell'integrità personale è già presente nella definizione di danno biologico data dalla Corte cost. n.184/1986 laddove si parla di «menomazione dell'integrità psicofisica dell'offeso». Come avviene per la prova fisica è dunque necessaria la prova della effettiva menomazione della salute, dell'insorgere di una patologia, ossia il concreto «*peggioramento del modo di*

⁵³ Pret. Milano 14 agosto 1991, in *OGI* 1991, 888; conforme Trib. Milano 19 giugno 1993, in *RCDL* 1994, 130.

⁵⁴ Corte cost. 14 luglio 1986, n.184, in *FI* 1986, I, 2067.

⁵⁵ Greco 1999, 14

*essere della persona a causa di un disturbo psichico, determinato da una lesione psichica, cioè da un'ingiusta turbativa del suo equilibrio psichico».*⁵⁶

Per ottenere il risarcimento del danno alla integrità psico-fisica, secondo un orientamento della giurisprudenza di legittimità alternativa, non è quindi necessaria né la prova dell'intento persecutorio protratto nel tempo (mobbing), né delle condizioni lavorative necessariamente stressogene (straining), ma è sufficiente la prova della violazione dei diritti fondamentali e, ovviamente, del danno procurato alla persona del lavoratore non escludendosi che a ciò conduca anche un solo comportamento. Pare intravedersi una adesione alla c.d. teoria oggettiva da parte di questo orientamento della giurisprudenza di legittimità, così evitandosi qualunque indagine sull'elemento soggettivo della condotta datoriale, essendo necessaria e sufficiente solo la prova dell'effetto lesivo della condotta posta in essere in violazione dell'art. 2087 c.c.⁵⁷

La giurisprudenza del lavoro già da tempo ha affermato il diritto del lavoratore a vedersi riconosciuto il risarcimento del danno anche nella componente del danno biologico e specificatamente del danno psichico, a causa del grave stato di depressione conseguito dalla dequalificazione.

Il danno psichico temporaneo è, altresì, riconosciuto in entrambe le note sentenze torinesi del 1999: nella prima il giudice riconosce il danno psichico subito dalla lavoratrice a seguito del comportamento del diretto superiore che l'aveva molestata sessualmente, rivolto frasi offensive ed incivili durante il lavoro e confinato in una posizione di lavoro angusta e chiusa, impedendole qualsiasi contatto con gli altri colleghi di lavoro, così da essere investita *«da un'autentica*

⁵⁶ Brondolo, Marigliano 1995, 29.

⁵⁷ Per la dottrina più recente cfr. Aloisi, Oltre al danno, la prova dell'intento vessatorio. Il "mobbing" tra tesi "soggettiva" e complessità dell'azione, in Arg. dir. lav., 2018, 598; e C. Garofalo, Mobbing e onere della prova, Giur. it., 2016, 1436 e ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

*catastrofe emotiva e colpita da una sindrome ansioso-depressiva reattiva, con frequenti crisi di pianto, vertigini, sindrome protrattasi per numerosi mesi. In proposito va osservato che non si versa in ipotesi di invalidità permanente, essendosi la patologia risolta, dopo un primo significativo miglioramento già registratosi in concomitanza con la cessazione della collaborazione lavorativa».*⁵⁸

Infine, è configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento imputabile anche solo per colpa che si ponga in nesso causale con un danno alla salute.

2.4) DANNO DA DEMANSIONAMENTO

Nel corso degli ultimi anni, le riforme del mercato del lavoro si sono spesso incentrate sul concetto di flessibilità, generalmente associato ai momenti costitutivi ed estintivi del rapporto di lavoro, con riguardo alle molteplicità di tipologie contrattuali e alla disciplina del loro recesso da parte del datore di lavoro.⁵⁹

⁵⁸ Trib. Torino, 16 novembre 1999, in *RIDL*, 2000, II, 102.

⁵⁹ Il dibattito all'interno dell'opinione pubblica, infatti, ha per lo più riguardato le problematiche connesse alle c.d. flessibilità in entrata e in uscita nel mondo del lavoro. Il significativo rilievo dato al momento costitutivo del rapporto di lavoro e al suo momento estintivo per causa imputabile al datore di lavoro si giustifica alla luce dell'importanza che il nostro ordinamento ha riconosciuto, fin dall'approvazione della Costituzione, al lavoro, declinato quale elemento fondante non solo della Repubblica, ma anche della dignità e dello sviluppo della personalità di ciascun consociato. Invero, la discussione sulle predette tematiche nasce dal travagliato percorso che portò all'approvazione dello Statuto dei lavoratori, l. n. 300/1970, passando, successivamente, attraverso la riforma c.d. Biagi, d.lgs. n. 273/2003, recante disposizione in «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio del 2003, n. 30» con l'introduzione, tra il resto, di nuove forme di e tipologie contrattuali di prestazione lavorativa; la riforma c.d. Fornero, l. n. 92/2012 « Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita», con la quale il legislatore è intervenuto rimodulando la tutela del lavoratore in caso di illegittimità del licenziamento e, da ultimo, il Jobs Act, di cui alla l. n.

Il demansionamento è stato definito come l'ingiustificata sottrazione, ad opera del datore di lavoro, di una parte delle mansioni originariamente assegnate al lavoratore.⁶⁰

Secondo la disciplina generale di diritto comune, perché le parti di un rapporto contrattuale possano modificarne il contenuto, è necessario che le stesse unitamente, si avvalgano di un nuovo contratto modificativo del precedente, in ossequio a quanto disposto dall'art. 1321 c.c.⁶¹

Ciò è la diretta conseguenza del principio generale dell'accordo, che impregna il nostro ordinamento civilistico, tale per cui la reciproca volontà manifestata dalle parti è il fondamento del contratto concluso.⁶²

Viene in rilievo l'istituto dello jus variandi, ossia del potere di una delle parti del contratto di modificare in via unilaterale, anche nella fase di esecuzione, uno o più

183/2014 e i successivi decreti attuativi, tra i quali si evidenziano il d.lgs. n. 23/2015, in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e il d.lgs. 81/2015 di modifica della disciplina delle mansioni.

⁶⁰ Così, Bonaccorsi, I percorsi del danno patrimoniale da demansionamento tra dottrine e giurisprudenza, cit.

⁶¹ Invero, l'art. 1321 c.c. chiarisce che il contratto, oltre che per costituire o estinguere un rapporto giuridico patrimoniale, rappresenta anche lo strumento per regolare e, quindi, modificare un precedente rapporto. Sicché, secondo la disciplina generale, una parte non può apportare, in via unilaterale, alcuna modifica al contratto concluso e a cui è vincolata ai sensi dell'art. 1372 c.c.

⁶² Il principio dell'accordo indica l'esistenza di un ambito importante di relazioni sociali entro cui i soggetti assumono obbligazioni solo se e in quanto vogliono assumerle, e perdono la loro proprietà se vogliono perderla; un ambito entro cui ogni soggetto è garantito a che le sue posizioni giuridiche non saranno incise per decisione unilaterale di un altro soggetto, senza la corrispondente volontà del soggetto interessato. Cfr. Roppo, Autonomia privata e poteri unilaterali di conformazione del contratto, in Belvedere-Granelli (a cura di), Confini attuali dell'autonomia privata, Padova, 2001, 225; Id., Il contratto, Milano, 2011, 24.

aspetti del regolamento contrattuale, finanche a rimodulare le caratteristiche della prestazione dovuta.⁶³

Il contratto di lavoro viene definito come rapporto complesso, rispettivamente costituito da due obbligazioni principali: la prestazione lavorativa e la corresponsione della retribuzione, a cui si susseguono una serie di reciproci diritti e obblighi. La fonte normativa dello *jus variandi* nel diritto del lavoro è da individuarsi nell'art. 2103 c.c.; il quale consente al datore di lavoro, in relazione all'esigenza dell'impresa, di adibire il lavoratore ad una mansione diversa, fermo restando l'obbligo di mantenere la retribuzione, nonché di evitare un meglio definito «mutamento sostanziale della posizione» del lavoratore medesimo e sempre che, tra le parti, non vi fosse stato un diverso accordo impeditivo della modifica contrattuale. Successivamente, l'art. 2103 c.c. ha subito degli interventi di modifica da parte dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori, il quale, introduceva per il datore di lavoro di adibire il prestatore d'opera «alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime

⁶³ Pertanto, si può parlare di una situazione che consente al titolare di ottenere un effetto favorevole mediante l'esercizio di una facoltà idonea a determinare una modificazione nella sfera giuridica altrui. L'esercizio dello *jus variandi* si giustifica soprattutto quando la materia del contratto è in divenire, soggetta ad evoluzioni e sopravvenienze che possono richiedere aggiustamenti successivi, anche nell'interesse comune delle parti. La legge ammette che, in presenza di determinate cause, il vincolo contrattuale possa modificarsi nei contenuti per iniziativa di un contraente, in deroga ai principi generali e in particolare all'art. 1372 c.c. In altre circostanze la possibilità di modifica del vincolo contrattuale deriva dalla previsione delle parti, autorizzata dalla legge: appartengono a tale categoria, ad esempio, le clausole di recesso convenzionale, le condizioni risolutive e le clausole attribuite di *jus variandi* a favore di una parte. Cfr. Roppo, *Il contratto*, cit. 525; Pagliantini, *Poteri unilaterali di modificazione del rapporto contrattuale ed interesse legittimo di diritto privato*, in *Studi Senesi*, 1998, 413; Scarpello, *La modifica unilaterale del contratto*, Padova, 2010.

effettivamente svolte», senza alcuna diminuzione di retribuzione, stabilendo altresì espressamente la nullità di ogni patto contrario al precetto poc'anzi richiamato.⁶⁴

La giurisprudenza di legittimità ha precisato che «la limitazione dello “jus variandi” prevista dall’art. 2103 c.c. Cass. n. 2375 del 2005 mira ad impedire la modifica “in pejus” delle mansioni del lavoratore contro la sua volontà ed in suo danno».⁶⁵ Si è affermato che con «mansione» debba «intendersi la prestazione dedotta nel contratto di lavoro»⁶⁶, ossia l’insieme di compiti ed attività che il lavoratore è chiamato ad eseguire in adempimento dell’obbligazione contrattuale. La Corte di cassazione ha affermato che il procedimento «diretto alla determinazione dell’inquadramento Cass. n. 6174 del 2016 di un lavoratore subordinato si sviluppa in tre fasi successive, consistenti nell’accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, nell’individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra il risultato della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda».⁶⁷ Sicché, mentre è pacifico che l’accordo tra le parti possa derogare in *melius* al principio ordinario di inquadramento del lavoratore, quest’ultimo non potrà, invece, essere contestato da un lavoratore l’eventuale

⁶⁴ L’esigenza di arginare il potere datoriale e la necessità di un’acquisizione del consenso del lavoratore hanno portato i legislatori all’approvazione della l. n. 300/1970 e alla modifica dell’art. 2103 c.c., il quale ha cambiato anche la propria rubrica in «Mansioni del lavoratore», così permettendo la sola mobilità endoaziendale verso mansioni o superiori o equivalenti alle ultime effettivamente svolte.

⁶⁵ Così, fra le tante, Cass. civ., 7 febbraio 2005, n. 2375, in Notiz. giur. lav., 2005, 189; Cass. civ., 15 gennaio 2004, n.521, in Orient. giur. lav., 2004, 66.

⁶⁶ Giugni, Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro, cit., 3.

⁶⁷ Cass. civ., 30 marzo 2016, n. 6174, in Dir. giust., 2016, 37, con nota di Dulio. Si veda anche: Cass. civ., 28 aprile 2015, n. 8589, in Giust. civ. Mass., 2015; Cass. civ., 27 settembre 2010, n. 20272, ivi, 2010; Cass. civ., 27 febbraio 2001, n. 2859; in Mass. Foro it., 2001, 226.

trattamento di miglior favore riservato ad un altro collega, benché quest'ultimo svolga le stesse mansioni.

La norma 2103 c.c., nello specifico, introduce due limiti: il primo, di natura interna, rappresentato dalla ragione sottesa all'assegnazione a mansioni inferiori, ovvero la modifica degli assetti organizzativi dell'azienda che interessano la posizione del lavoratore, il secondo, di natura, esterna, dato dal mantenimento della categoria legale essendo consentito soltanto lo spostamento fino ad un livello inferiore, nonché dalla conservazione della retribuzione, eccezione fatta per i compensi collegati a particolari modalità di svolgimento dei compiti precedenti.⁶⁸ Risulta assai probabile che l'attenzione della giurisprudenza si incentrerà non più sullo scrutinio del rispetto del concetto di equivalenza quanto piuttosto sulla sussistenza di una reale modifica degli assetti aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, tali da implicare l'impossibilità di assegnare a quest'ultimo a mansioni riconducibili al suo livello professionale.

In conclusione, le modifiche introdotte dal legislatore abbiano riguardato il piano dell'esercizio dello jus variandi e, quindi, la legittimità con cui il datore di lavoro possa decidere di adibire il lavoratore ad una mansione diversa da quella di assunzione, nel rispetto dei nuovi limiti fissati dalla normativa codicistica.

2.5) LA TUTELA RISARCITORIA

La responsabilità del datore di lavoro è individuata sia nel generale obbligo del *neminem ledere*, espresso dall'art. 2043 c.c., la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale, sia nel più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c. ad integrazione

⁶⁸ È stato osservato come il riferimento alla modifica degli assetti aziendali sia un precetto di portata generale, connotato da estrema vaghezza, dunque potenzialmente generatore di numerose questioni interpretative, tanto quanto il riferimento precedente, all'equivalenza delle mansioni. Cfr. A. Bellavista, Il nuovo art. 2103 c.c. nel Jobs Act, in *Dirittisocialicittadinanza.it*, 2015.

ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale.⁶⁹ La dottrina maggioritaria rinviene nell'art. 2087 c.c. il fondamento giuridico della tutela contro il mobbing considerando la responsabilità del datore/mobber quale responsabilità contrattuale. Il lavoratore deve allegare le condotte poste in essere, dimostrare che sono teleologicamente orientate alla propria emarginazione dal contesto lavorativo, provare il danno cagionato e indicare la violazione delle norme di sicurezza generiche o specifiche che sarebbero state violate. Per la dimostrazione dell'intento persecutorio, la giurisprudenza ritiene che spetti al lavoratore provare la specifica volontà di isolarlo nel contesto lavorativo. La mancata dimostrazione del comune intento persecutorio esclude il danno da mobbing, ma non sussiste alcun ostacolo dal punto di vista giuridico affinché possa essere riconosciuto a favore del lavoratore un danno ex art. 2043 c.c. qualora venga comunque dimostrato che le singole condotte dei colleghi possano aver cagionato un danno ingiusto.⁷⁰

D'altra parte lo stesso art. 2087 c.c. permette al lavoratore di ottenere un risarcimento per lesione dell'integrità morale anche in assenza di condotte ripetute con un comune intento discriminatorio perché la singola azione sia connotata da illegittimità. Tuttavia in questi casi il danno non potrà essere sussumibile nelle fattispecie mobbing ma inquadrato come cagionato da una condotta illecita generica.⁷¹ Per quanto riguarda l'accertamento del danno derivante da mobbing è consolidato l'orientamento secondo cui tale danno possa essere dimostrato mediante qualsiasi mezzo, ivi incluse le presunzioni e anche tramite dati statistici

⁶⁹ Miscione, *Il collaboratore a progetto*, in Lav. Giur., 2003, p.305.

⁷⁰ Cfr. Cass. Sez. Un. 22 febbraio 2010, n. 4063; Corte di Cass., sez. lav. 19 settembre 2014, n. 19782.

⁷¹ Cfr. Cass., 5 novembre 2012, n. 18927.

che attestino le conseguenze negative di condotte vessatorie sulla psiche del lavoratore.⁷²

Una volta che il lavoratore abbia assolto l'onere sullo stesso gravante, il datore di lavoro, in coerenza con il principio di cui all'art. 1218 cod. civ., deve provare la non imputabilità del fatto e, soprattutto nel caso di mobbing cagionato da condotte persecutorie di colleghi, di aver adottato le necessarie misure preventive e vigilato sulla loro applicazione; in quanto il principale compito del datore di lavoro consiste proprio nell'adozione di idonee misure preventive.⁷³

Se per quanto riguarda il mobbing orizzontale, l'orientamento pressoché unanime della giurisprudenza si attesta sulla natura contrattuale della responsabilità del datore di lavoro, alcune recenti pronunce (Cass. pen., sez. VI, 12 luglio 2012 n. 27706; Trib. Milano, 3 marzo 2015, n. 455) sono giunte a conclusioni diverse in merito ad una specifica condotta persecutoria, ovvero le molestie sessuali sul luogo di lavoro perpetrate da un collega. Il semplice fatto che la violenza sessuale si sia verificata sul luogo di lavoro e favorita dallo svolgimento delle mansioni assegnate, comporta la responsabilità civile del datore di lavoro.

Quest'ultimo ha l'arduo compito di dimostrare che non sussiste alcun nesso di causalità tra le molestie di carattere sessuale e il rapporto di lavoro, ovvero che il luogo di lavoro solo per caso sia stato anche il luogo del fatto illecito. In definitiva, per questa specifica condotta persecutoria, la responsabilità civile deriverebbe dall'art. 2049 c.c. e pertanto l'unico modo per il datore di lavoro di non essere dichiarato responsabile rimane la dimostrazione del caso fortuito. L'art. 2049 c.c. presuppone una responsabilità in capo al datore di lavoro, per i danni arrecati dal fatto illecito commesso dai suoi dipendenti nell'esercizio delle

⁷² Cfr. Corte di Cass., sez. lav., 3 aprile 2014, n. 7816; Corte di Cass., sez. lav., 11 giugno 2013, n. 17174.

⁷³ Cass., 20 luglio 2001, n.16148.

attività esercitate. In prima battuta è necessario evidenziare come la sua applicabilità non sia subordinata ad un rapporto di lavoro stabile tra il c.d. *mobber* e l'azienda; è sufficiente che lo stesso sia inserito nel contesto aziendale anche con un mero rapporto lavorativo occasionale.

La Suprema Corte precisa “*come la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza*” (Cass. civ., sez. lav., sent. del 25/07/2013 n. 18093). Pertanto egli – anche in virtù del principio del “*cuius commoda eius et incommoda*” – sarà considerato responsabile ex art. 2049 c.c. (responsabilità indiretta) in tutti i casi in cui non si sia attivato al fine di prevenire ed evitare qualsiasi condotta pregiudizievole tenuta dai suoi dipendenti nell'esercizio del loro operato. Conclusivamente rimane sempre il limite dettato dal fatto che nel nostro ordinamento il danno risarcibile è sempre danno-conseguenza e non danno-evento.

2.6) LA PROVA: IL FATTO LESIVO

Per fondare la domanda di risarcimento, gli elementi necessari di prova, da fornire a cura del lavoratore, sono il fatto lesivo (ossia la condotta che costituisce l'inadempimento del dovere di sicurezza, posto a carico del datore di lavoro), l'esistenza di un danno in concreto e il nesso di causalità tra l'inadempimento e il danno, restando a carico del datore di lavoro l'onere di provare che l'inadempimento è stato determinato da causa a lui non imputabile.⁷⁴

⁷⁴ Art. 1218 c.c.

Il lavoratore, che lamenta di essere vittima di mobbing, deve innanzitutto provare la condotta persecutoria, le vessazioni subite, l'esecuzione di atti perturbanti.⁷⁵

Il danneggiato avrà soltanto l'onere di dimostrare gli elementi costitutivi del comportamento illecito; spetterà al danneggiante provare l'assenza di dolo o colpa.⁷⁶ Seguendo la disposizione normativa, “*i padroni e i committenti*” non hanno la possibilità di fornire la prova contraria, salvo che provino il caso fortuito, aspetto, quest'ultimo, ammesso dalla giurisprudenza (*Cass. civ., sez. Lav.*, sent. del 25/07/2013 n° 18093⁷⁷; *Cass. civ., sez. Lav.*, sent. del 9/09/2008, n. 22858).

Il nostro ordinamento riconosce al lavoratore anche la possibilità, in tema di mobbing, di agire in giudizio avverso l'INAIL al fine di richiedere il risarcimento per il danno alla salute subito – considerato dall'istituto come malattia professionale indennizzabile ai sensi del D. Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 rubricato “*Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144*” e della oramai costante giurisprudenza di legittimità (*Cass. civ., Sez. Lav.*, sent. del 17 agosto 2018, n. 20774).

Non va dimenticato che non necessariamente ogni singola azione del «percorso vessatorio» ricopre il carattere dell'illegalità, essendo il mobbing costituito anche da una serie di comportamenti che possono mostrare la carica offensiva ed antigiuridica solo se letti all'interno di una «cornice».

Il lavoratore avrà l'onere di delineare, evidenziare la cornice, allegando come i singoli episodi, anche apparentemente innocui, sommati e ricollegati tra loro assumano quella carica lesiva, quella violenza offensiva che li rende parte della

⁷⁵ Viscomi 2002, 52.

⁷⁶ Cass. civ., 5 aprile 2019, n. 9664, in *Dir. giust.*, 2019, 8 aprile.

⁷⁷ Cfr. <https://www.altalex.com/documents/news/2013/09/10/mobbing-datore-risponde-anche-di-atti-vessatori-compiuti-da-altro-dipendente>.

«azione continuativa» di mobbing: a tal fine sarà essenziale dare la prova della reiterazione delle condotte all'interno di un certo arco temporale, in modo da rendere «visibile» quel filo che fa di tanti episodi separati un'unica vicenda di mobbing. Questo filo ha la finalità di unificare le distinte condotte che risulteranno verosimilmente in grado di convincere il giudice dell'esistenza di un *quid pluris* rispetto ai singoli comportamenti illeciti; i fattori che risultano determinanti sono la cultura e la sensibilità del giudice.

Infine, anche prima dell'entrata in vigore dei D.Lgs. n. 215 e 216 del 2003, era già previsto che, nel rito del lavoro, il principio dispositivo deve essere temperato con quello della ricerca della verità materiale, con l'utilizzazione da parte del giudice anche di poteri officiosi oltre che della prova per presunzioni, alla quale, specialmente in casi di mobbing et similia, va attribuito precipuo rilievo, secondo la giurisprudenza della Suprema Corte.

2.7) IL NESSO CAUSALE

Il lavoratore deve fornire la prova ossia il nesso di causalità che lega il danno alle condotte di mobbing subite sul posto di lavoro. Un dato essenziale che non va dimenticato è il danno alla persona. La struttura del danno alla persona può venire così schematizzata: condotta *contra ius o non iure data*; un conseguente danno-evento naturalistico ed infine una serie di danni-conseguenza ulteriori che l'evento naturalistico produce nella sfera giuridica della vittima, come il danno morale ed il danno patrimoniale in senso stretto.⁷⁸

La struttura del danno alla persona comporta la necessità di operare una importante differenziazione, in tema di onere della prova relativo al nesso che unisce condotta ed evento dannoso; infatti il nesso causale tra il danno-evento ed il danno-conseguenza, ha invece, carattere giuridico ed è regolato dall'art. 1223

⁷⁸ Cataldi 1997, 645.

c.c., per il quale il danno emergente o il lucro cessante deve essere «conseguenza immediata o diretta» dell'illecito.⁷⁹

Si rivela di estrema importanza l'esame di ogni singolo elemento della fattispecie concreta e questo modus operandi consente di poter risalire coerentemente, con un prudente apprezzamento, al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove, come accade in materia di prova del danno da demansionamento⁸⁰ e di mobbing⁸¹.

Sicché, a fronte della denuncia di un lavoratore di condotte vessatorie da parte del datore, il Giudice che esclude la ricorrenza delle caratteristiche proprie del fenomeno “mobbing” (reiterazione, sistematicità e intenzionalità), prima di rigettare la domanda, deve valutare se i fatti singolarmente accertati siano autonomamente sussumibili in altre fattispecie di inadempimento agli obblighi contrattuali di cui all'art. 2087 c.c., da accertare alla stregua delle regole ivi stabilite per il relativo inadempimento contrattuale.⁸²

Soltanto quando il giudice avrà il quadro completo della vicenda potrà operare la definitiva valutazione circa la rilevanza da attribuire ai singoli fattori.

Si consideri il caso, ad esempio, del lavoratore che, a motivo dell'insufficienza dell'organico, è sottoposto ad un carico eccessivo di lavoro e viene colpito da infarto. In tale ipotesi la Corte di Cassazione (Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in

⁷⁹ Cataldi 1997, 644.

⁸⁰ V. consolidato orientamento: Sez. Un. civ., 22 febbraio 2010, n. 4063, in Giust. civ. Mass., 2012, 2, 107; Cass. civ., 19 dicembre 2008, n. 29832, in Giust. civ., 2009, I, 1622; Cass. civ., 26 novembre 2008, n. 28274, ibidem, 2850; Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, in questa Rivista, 2006, 1041, con note di Bertoncini e Bilotta.

⁸¹ Cons. Stato, 21 aprile 2010, n. 2272, in Riv. crit. dir. lav. 2010, 818, con nota di Serra.

⁸² Cass. 3 marzo 2016, n. 4222, D&G, 2016, 13, 46 nt. M. Tonetti.

FI 2000, I, 1572) ha ritenuto sussistente il nesso causale tra inadempimento, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo contrattuale di apprestare tutte le misure atte a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore e l'infarto subito dal lavoratore, e non ha considerato rilevante al fine di spezzare il legame tra infarto ed eccessivo carico di lavoro e di ridurre il danno, la presenza di specifici «fattori di rischio», né ha attribuito rilievo al concorso colposo del lavoratore, che volontariamente si sarebbe sottoposto al «superlavoro».

Un grande supporto cognitivo al giudice è fornito dal medico-legale, consulente d'ufficio che potrà esprimere la propria valutazione in relazione alla concreta potenzialità lesiva degli eventi ed al ruolo dagli stessi avuto nell'originare il malessere lamentato dal lavoratore ma sarà anche in grado di fornire quelle informazioni che aiuteranno il giudice a formulare la decisione.⁸³

Infine il giudice non può peccare di «leggerezza» e deve fare ricorso alla consulenza tecnica d'ufficio, quanto meno per avere conferma della diagnosi ipotizzata e valutare l'entità dei danni.⁸⁴

⁸³ V. Trib. Pisa 13 marzo 2001, in www.unicz.it.

⁸⁴ Trib. Forlì 15 marzo 2001, in *RCDL* 2001, 419.

CONCLUSIONE

Nella vita dell'individuo il lavoro rappresenta uno dei fenomeni fondamentali di autorealizzazione e spesso, quando questa possibilità viene meno a causa di contrasti interpersonali nei luoghi di lavoro o a causa di politiche aziendali sbagliate, ciò assume una notevole rilevanza e viene considerato un aspetto gravissimo sia sotto il profilo della tutela individuale e della persona, sia per quanto concerne l'aggravamento dei costi all'interno dell'azienda; fino all'indebolimento della capacità reddituale.

Da questa disamina si è assistito, oggi come ieri, a come condotte vessatorie reiterate e ripetute nei confronti dei soggetti deboli facenti parte dell'assetto aziendale, possono comportare conseguenze sul piano civilistico e, qualora si riconoscano come particolarmente gravi, possono far sorgere anche conseguenze sotto il profilo penale (si ricorda come tale fenomeno può dar luogo a fattispecie di reato tra le quali l'istigazione al suicidio (art. 580 c.p.), le lesioni personali (art. 582 c.p.), l'ingiuria e la diffamazione (artt. 594 e 596 c.p.), ad atti persecutori (art. 623-bis c.c.), a molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.) e a quant'altro ravvisabile. Purtroppo, seppur diverse sono state le proposte di legge in materia, nessuna tuttora ha visto la luce; di conseguenza, allo stato attuale, non essendo presente una normativa specifica che disciplini siffatto fenomeno, nel nostro ordinamento ci si trova di fronte ad un grande vuoto normativo che necessita al più presto di essere colmato al fine di garantire una tutela piena ed effettiva nei luoghi di lavoro.

Mi premeva molto fare un lavoro su questo tema perché credo ne valga la pena continuare a metterci del proprio in questa lotta in quanto trovo disarmante leggere la tristezza sui volti delle persone e il fallimento che scaturisce dall'essere una vittima di mobbing.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Lavoro – Vol. IV: Licenziamento, mobbing, processo del lavoro*, Utet Giuridica, 2009

F. AMATO – M.V. CASCIANO – L. LAZZARONI – A. LOFFREDO, *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, Milano, Giuffrè, 2002

F. PASQUINI, *Il buon lavoro. Salute, sicurezza, molestie e mobbing*, Ediesse, 2002

H. EGE, *Mobbing, straining, stalking. Prevenzione, strategie e soluzioni*. Associazione Italiana contro mobbing e stress psicosociale, PRIMA, Bologna.

H. EGE – M. LANCIANI, *Stress e Mobbing*, Pitagora, 1998

M. BIAGI, *Il mobbing questo (s)conosciuto. Cosa è, perché e come intervenire*, Franco Angeli, 2004

S. MAZZAMUTO, *Il mobbing*, Giuffrè, 2004

RIVISTE

F. LAMBERTI, *Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno patito anche se non risulta provato il mobbing*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 4, 2018, pag. 795

G. BENINCASA, *Condizioni “stressogene” sul luogo di lavoro: elementi costitutivi della fattispecie di straining*, Diritto delle Relazioni Industriali, fasc. 3, 2019, pag. 927

I. LEVERONE, *La malattia psichica non esonera il datore di lavoro dalla responsabilità ex art. 2087 c.c.*, Diritto & Giustizia, fasc. 102, 2019, pag. 4

M. SIGNORELLI, *L’evoluzione giurisprudenziale del danno da demansionamento: una ricostruzione sistematica – I parte*, Responsabilità Civile e Previdenza, fasc. 5, 2018, pag. 1494

P. LAMBERTUCCI, *Il diritto al lavoro tra principi costituzionali e discipline di tutela: brevi appunti*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.1, 2010, pag. 91

T. ZAPPÀ, *Assicurazione sociale: la malattia da mobbing è indennizzabile*, Ilgiuslavorista.it, fasc., 2020

V. FILÌ, *La nuova frontiera del danno risarcibile da condotta illecita del datore di lavoro*, Responsabilità Civile e Previdenziale, fasc. 3, 2019, pag. 796

RINGRAZIAMENTI

Con questa tesi giunge ufficialmente al termine il mio percorso universitario: non è facile citare e ringraziare, in poche righe, tutte le persone che mi hanno pazientemente accompagnata verso il raggiungimento di questo importante traguardo. Chi con una continua collaborazione, chi con incessanti parole di incoraggiamento, sono stati in molti a dare in questi 3 anni il proprio apporto alla mia carriera universitaria, credendo in me ed appoggiando le mie scelte.

Colgo innanzitutto l'occasione per manifestare profonda gratitudine alla Professoressa Laura Torsello, relatrice di questa tesi, per la disponibilità e la cortesia avuta nei miei confronti, per l'interesse mostrato verso il mio lavoro, nonché per i consigli con i quali sono stata indirizzata durante la stesura.

Desidero ringraziare la mia famiglia e in particolar modo i miei genitori, senza il cui supporto economico e morale non avrei avuto la possibilità di intraprendere il percorso universitario, di superare i momenti più difficili e di trovare le motivazioni giuste per applicarmi con impegno e dedizione allo studio. A loro dedico questo traguardo: spero che i sacrifici da essi sostenuti siano oggi, almeno in parte, ripagati.

Ringrazio in particolar modo mia mamma, la certezza che permette ogni mia esperienza e ogni mia gioia.

Un ringraziamento particolare va ai miei coinquilini per aver sopportato e sostenuto ogni mio cambiamento e entusiasmo. Concludo ringraziando soprattutto

le mie amiche che hanno avuto un peso (più o meno determinante) nel conseguimento di questo risultato, sostenendomi e supportandomi sia nei momenti belli, sia nei momenti brutti.

Grazie di cuore a tutti!