



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

Economia e Commercio

**IL MOBBING: CONOSCERLO PER
VINCERLO**

Relatore:

Prof. Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Carlotta Regoli

Anno Accademico 2021/2022

INDICE

INTRODUZIONE

I. IL FENOMENO DEL MOBBING

- I. La definizione
- II. Evoluzione del fenomeno del mobbing
- III. Le varie tipologie del mobbing
- IV. I protagonisti del mobbing
- V. Le fasi del mobbing
- VI. Gli effetti del mobbing

II. TUTELA GIURIDICA DEL MOBBING

- I. Tutela giuridica del mobbing
- II. I danni che provoca il mobbing
- III. La responsabilità contrattuale ed extracontrattuale del datore di lavoro

III. PREVENZIONE E SOLUZIONI AL MOBBING

- I. Prevenzione al mobbing
- II. Soluzioni al mobbing

IV. DIFFUSIONE DEL MOBBING

- I. I numeri del mobbing in Italia
- II. I numeri del mobbing in Europa
- III. Il mobbing ai giorni d'oggi

CONCLUSIONE

BIBLIOGRAFIA

INTRODUZIONE

Esiste, in ambito lavorativo, una forma di terrore psicologico definito con il termine mobbing, esercitato attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori. La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede emarginata e criticata. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona divenuta in qualche modo “scomoda”, inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento.

Il mobbing viene considerato un fenomeno recente, ma antico allo stesso tempo. Recente perché la parola viene utilizzata solo da pochi anni; antico perché i vari comportamenti caratterizzanti del fenomeno risultano in gran parte già analizzati, elaborati e risolti dalla giurisprudenza degli ultimi decenni. Il mobbing è, pertanto, un termine nuovo che definisce una problematica presente da tempo nel mondo del lavoro e di cui solo oggi si parla con insistenza, in quanto numerose ricerche ne hanno evidenziato le dimensioni ed i costi aziendali e sociali.

Ancora oggi nelle aziende il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro non è conosciuto correttamente, sia per mancanza di una forma specifica, sia per la caratteristica del fenomeno stesso. Un fenomeno non facilmente formalizzabile in specifici atteggiamenti, generalmente correlato alla qualità dell’ambiente relazionale lavorativo e soggetto a continue riletture da parte della letteratura giurisprudenziale. Una volta riconosciuto il mobbing è possibile analizzarne la tipologia, secondo prospettive che ne mettano in luce l’origine, il destinatario o il modo di agire. Possiamo distinguere: mobbing orizzontale, mobbing verticale, mobbing trasversale, bossing, mobbing strategico, quick mobbing, mobbing relazionale, mobbing diretto o indiretto, mobbing leggero o pesante. In base al ruolo svolto da ogni soggetto, possiamo individuare: il mobber, la vittima e gli spettatori.

Contrastare la catena di comportamenti vessatori in ambito lavorativo è possibile. Le vie principali sono di natura psicologica e giuridica. In merito al primo aspetto, esistono diversi sportelli e centri antimobbing, creati per fornire informazione, sostegno e orientamento a tutte le vittime o a chi teme di diventarlo. Sarà importante, inoltre, imparare a prevenire tali situazioni.

1. IL FENOMENO DEL MOBBING

I. La definizione

Nel nostro paese fra le tante mode si parla sempre più di mobbing: dal verbo <<to mob>> (assalire in massa, circondare). È sinonimo, oggi, di pratiche vessatorie, persecutorie ed espulsive ai danni del lavoratore, comunque originatesi nel suo ambiente di lavoro.

Per Leymann il mobbing consiste in <<una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica, e non occasionale o episodica, da una o più persone, eminentemente nei confronti di un solo individuo il quale, a causa del mobbing, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative debbono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente: almeno una volta a settimana) e nell'arco di un lungo periodo di tempo (statisticamente: per almeno sei mesi di durata). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali>>.

Altrettanto classica è la definizione fornita nei suoi molteplici studi da Ege, secondo cui il mobbing si caratterizza per essere sostanzialmente <<un'azione, o una serie di azioni, che si ripete per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobbers (datore di lavoro o colleghi) per danneggiare qualcuno di solito in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene accerchiato e aggredito intenzionalmente dai mobbers che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale>>.

Entrambe le definizioni consentono, in prima approssimazione, di notare come gli elementi qualificanti del fenomeno risultino essere proprio la intenzionalità della condotta mobbizzante e la frequenza e la ripetitività nel tempo dei comportamenti perturbanti. Sono questi i requisiti preliminari che consentono di considerare il mobbing una fattispecie a sé stante. Infatti, la definizione esclude dal suo campo i conflitti temporanei e focalizza l'attenzione sul momento in cui la durata e l'intensità del comportamento vessatorio determina condizioni patologiche dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico.

La ancora scarsa giurisprudenza intorno al fenomeno spinge, dunque, gli interpreti ad elaborare delle concettualizzazioni che tengano conto di tutti gli spunti forniti dalla psichiatria, dalla legislazione in probabile divenire e dalle Corti giudiziarie. In proposito, infatti, appare diffusa la propensione a non incanalare troppo la portata del

fenomeno all'interno di meccanismi prefissati e a cercare di mantenere una genericità definitoria che consenta di ricondurre a mobbing anche situazioni non astrattamente prevedibili.

II. Evoluzione del fenomeno del mobbing

L'interesse per il mobbing è nato in Svezia, alla <<corte>> di un gruppo di studiosi coordinati e diretti da Heinz Leymann, i quali hanno avuto il merito di teorizzare un fenomeno di cui si avvertiva inconsapevolmente la presenza nel mondo del lavoro. La coscienza conquista è cominciata nei primi anni Ottanta, partendo proprio da uno studio condotto sulle condizioni psicofisiche di alcuni soggetti che si presentavano in cura per problemi psicologici. Un esame degli effetti, visto con la lente delle difficoltà incontrate sull'ambiente di lavoro dai soggetti denunziati, ha consentito di individuarne le cause. Solo nel 1984 è comparsa la prima pubblicazione scientifica con la quale veniva formalizzato l'uso del termine mobbing. Nel breve periodo, una simile teorizzazione ha avuto modo di diffondersi in buona parte del contesto europeo, ed in quelli, altrettanto ad economia avanzata, statunitense ed australiano, accumulando studiosi quali Mc Carthy, Hirigoyen, Field e lo stesso Leymann, mossi dall'intento comune di individuare e combattere le distorsioni del mondo del lavoro, spesso causa scatenante delle patologie psichiche dei lavoratori. Di contro, nel contesto italiano il fenomeno ha cominciato ad assumere rilevanza solo più tardi e soprattutto grazie agli studi condotti da Harald Ege. L'utilizzo di un termine di derivazione anglosassone (to mob) è sembrato il modo più opportuno per definire il processo in esame. Si tratta, per altro, di un termine di largo uso in etologia, soprattutto da parte di Konrad Lorenz, in grado di descrivere il comportamento aggressivo di un animale del branco nei confronti di un altro animale o capo isolato.

La novità, ad oggi non riguarda il fenomeno in sé della sofferenza nella condizione umana del lavoro, che risale oramai a decenni passati, ma riguarda il progredire della giuridica rilevanza di tale sofferenza. Nella schiavitù non vi può essere mobbing in senso giuridico perché non v'è persona ma soltanto proprietà della persona. Nel contratto di lavoro agli albori della civiltà industriale non vi può essere mobbing in senso giuridico perché, secondo l'ideologia del tempo, la persona è formalmente libera e la si assume non implicata nel puro scambio salario contro prestazione, salve le ipotesi eclatanti di rilievo penale. È solo con il successivo movimento emancipatorio della condizione operaia che si inizia a parlare effettivamente di mobbing e via via ci si munisce di mezzi di tutela rivolti a soddisfare diritti e bisogni primari del lavoratore ed a contrastare il potere datoriale nell'organizzazione del lavoro, i quali si modellano sulla struttura sempre più standardizzata e spersonalizzata del lavoro in fabbrica e reagiscono ai disagi di natura seriale tipici di quella condizione lavorativa (sicurezza sul lavoro, tutela della salute, stabilità del posto di lavoro, divieto di atti discriminatori, parità uomo-donna etc.): il culmine in Italia è rappresentato dallo Statuto dei diritti dei lavoratori del 1970. Nell'età postindustriale, con la terziarizzazione dei settori d'impiego, si accresce il ruolo del capitale umano nell'organizzazione del lavoro e la relazione interpersonale datore-lavoratore e lavoratori tra di loro diventa il teatro elettivo dei conflitti provocati dalla condizione lavorativa. Ne consegue, una ricerca di

nuovi rimedi più flessibili e adeguati ad un ventaglio estremamente personalizzato di comportamenti lesivi.

III. Le varie tipologie del mobbing

A seconda di chi è l'attore che compie le azioni vessatorie, ed in base, anche, alla loro direzione ed intensità, si può parlare di mobbing orizzontale, di mobbing verticale, di mobbing trasversale, di bossing, di mobbing strategico, di quick mobbing, di mobbing relazionale, di mobbing diretto e indiretto, di mobbing leggero e pesante.

Il mobbing orizzontale.

Si parla di mobbing orizzontale, quando le azioni vessatorie sono compiute da colleghi di pari grado rispetto alla vittima. In questo caso, si ricorre al mobbing per impedire ad uno o più colleghi di fare carriera, e dunque, di avanzare sulla scala gerarchica.

Il mobbing verticale.

Il mobbing verticale, in genere, è posto in essere da colleghi di grado superiore alla vittima. Esistono, però, anche casi in cui esso è attuato da colleghi di grado inferiore, od anche da altro personale facente parte della stessa struttura lavorativa. In genere, i sottoposti compiono mobbing sia per mantenere i piccoli privilegi di cui godono, sia perché, temendo la rivalse del capo-mobber, si comportano, nei confronti della vittima, con la sua stessa aggressività, diventando, a loro volta mobber. Questi sottoposti, che partecipano tacitamente alle azioni vessatorie di un capo-mobber nei confronti di un suo subordinato, sono indicati con il termine di co-mobber o side mobber. Una caratteristica tipica del mobbing verticale, è sia la sua efficacia quanto il suo passare inosservato. Ciò avviene, perché il capo, grazie al potere derivatogli dalla sua posizione, può mascherare le persecuzioni psicologiche dietro l'aspetto di misure disciplinari necessarie.

Il mobbing trasversale.

Il mobbing trasversale è una forma un po' più complessa di vessazione psicologica, perché riguarda anche persone che si trovano al di fuori dell'ambito lavorativo. In questo caso, il mobber, nell'intento di creare "terra bruciata" intorno alla sua vittima designata, crea alleanze anche in ambienti esterni all'ufficio, dove il mobbizzato potrebbe cercare appoggio. Il dipendente, dunque, sarà circondato dall'indifferenza.

Il bossing.

Si parla di bossing, quando il mobbing è attuato dal diretto superiore o anche dai vertici dell'azienda. In questo caso, è creata un'apposita strategia, messa in atto per allontanare deliberatamente un certo dipendente dal proprio posto di lavoro. Fa parte di questa tattica l'estromettere poco per volta il lavoratore da ogni possibilità d'avanzamento e di crescita nel lavoro. In questo caso, la vittima potrà anche rimanere in servizio fino alla fine del suo contratto lavorativo, poiché, l'obiettivo fondamentale di chi compie bossing, consiste nel aver reso il dipendente impotente, in modo tale che altri, ma non lui, possano andare avanti.

Il mobbing strategico.

Il mobbing strategico si può verificare, perlopiù, all'interno delle grandi imprese, delle industrie, nelle aziende e nei grandi enti. Si tratta, dunque, di luoghi di lavoro dove, dato che vi sono numerosi dipendenti con gradi e posizioni diverse, esistono condizioni d'instabilità. Tale instabilità è generata dalla necessità di continui cambiamenti, che possono portare ad una riduzione e/o ad una riqualificazione del personale. In questo caso la strategia di estromissione è intenzionale, parliamo quindi di un tipo di mobbing voluto e pilotato, messo in atto per allontanare definitivamente dal mondo del lavoro dipendenti considerati non più utili. In genere, si tratta di dipendenti che lavorano in reparti da chiudere, di soggetti da riqualificare e ritenuti costosi per la nuova organizzazione, o ancora, può trattarsi di lavoratori non desiderati.

Il quick mobbing.

Il quick mobbing è caratterizzato dal fatto che basta una sola violentissima azione vessatoria per destabilizzare il soggetto, senza rispettare il criterio dei sei mesi.

Il mobbing relazionale.

Il mobbing relazionale concerne i rapporti interpersonali. Esso può essere di due diversi tipi: cognitivo o emozionale. Si parla di mobbing relazionale di tipo cognitivo, quando la vessazione psicologica è inerente in particolar modo, alle strategie di potere. Si assiste alla creazione di situazioni atte a provocare invidie o gelosie, con lo scopo preciso di mettere i lavoratori gli uni contro gli altri, per poi poterne squalificare alcuni e destabilizzare gli altri. Si tratta di una procedura abbastanza complessa, che è posta in atto rifiutando o travisando la comunicazione diretta, in modo tale che la vittima, qualsiasi cosa faccia, sbaglia comunque. Si parla, invece, di mobbing relazionale di tipo emozionale, quando l'atto di prevaricazione è legato agli aspetti della personalità della vittima. Esso è provocato da sentimenti quali invidia, gelosia, il timore di essere superato dal dipendente, o ancora da differenze di genere, di cultura o di classe. Lo scopo preciso del mobber, in questo caso, è quello di rendere la sua vittima inaffidabile, al fine di estromettere il soggetto dal processo lavorativo.

Il mobbing diretto e il mobbing indiretto.

Si parla di mobbing diretto, quando le azioni vessatorie sono indirizzate specificatamente verso la vittima. Si parla, invece, di mobbing indiretto, quando il comportamento persecutorio è rivolto, non direttamente alla vittima, bensì alla sua famiglia o ai suoi amici.

Il mobbing leggero e il mobbing pesante.

Il mobbing leggero si verifica quando il mobber agisce attraverso gesti e comportamenti sottili e silenziosi, difficilmente dimostrabili. Azioni di questo tipo sono, per esempio, quelle finalizzate all'isolamento progressivo della vittima e quindi alla sua esclusione dal gruppo dei colleghi, al fine di farla sentire sola e indifesa in un ambiente a lei completamente ostile. Il mobbing pesante si verifica, invece, quando le

azioni mobbizzanti oltre a risultare evidenti, sono anche violente. Esse si manifestano attraverso aggressioni verbali o fisiche risultando estremamente invasive.

IV. I protagonisti del mobbing

In base al profilo caratteriale di una persona alcuni psicologi hanno identificato diversi tipi di mobber e di vittime. Nel mobbing, come del resto in tutte le relazioni umane, esistono dei protagonisti che assumono ruoli diversi in base al contesto e alla situazione in cui si trovano. Nel mobbing questi protagonisti vengono detti “attori” ed ognuno di questi recita una parte ben precisa e che, direttamente o indirettamente, va ad influire sullo scatenarsi di azioni più o meno mobbizzanti. I protagonisti del mobbing si dividono in tre categorie principali: i mobbers, le vittime e gli spettatori.

I mobbers.

I mobbers sono quella categoria di persone che hanno un comportamento vessatorio e compiono azioni mobbizzanti verso le vittime. Herald Ege delinea 14 profili di mobber:

1. L'istigatore: è sempre alla ricerca di cattiverie e maldicenze per colpire gli altri;
2. Il casuale: diventa mobber per caso, prendendo il sopravvento in conflitto casuale;
3. Il conformista: è un mobber spettatore, non interagisce direttamente nell'azione ma la sua reazione favorisce un'azione di mobbing.
4. Il collerico: non riesce a contenere la rabbia e scarica la sua tensione prendendosiela con gli altri.
5. Il megalomane: si ritiene superiore agli altri e quindi si considera autorizzato a colpire gli altri che per lui sono esseri inferiori.
6. Il frustato: insoddisfatto della sua vita scarica il suo malessere sugli altri.
7. Il sadico: prova piacere nel distruggere l'altro e non è disposto a lasciarsi scappare la vittima.
8. Il criticone: sempre insoddisfatto degli altri crea un clima di insoddisfazione e tensione.
9. Il leccapiedi: si comporta come un tiranno con i colleghi ed è sempre gentile e rispettoso nei confronti dei superiori con l'obiettivo di fare carriera.
10. Il pusillanime: ha troppa paura di esporsi e quindi aiuta il/la mobber oppure agisce nell'ombra dicendo cattiverie alle spalle della vittima.
11. Il tiranno: non sente ragioni e i suoi metodi sono dittatoriali.
12. Il terrorizzato: teme la concorrenza e fa azioni di mobbing per difendersi.
13. L'invidioso: non accetta che qualcun altro stia meglio di lui.
14. Il carrierista: cerca di farsi una posizione puntando su metodi anche non legali non puntando sulle sue capacità.

Hirigoyen sostiene che il mobber più pericoloso sia il narcisista perverso, un individuo che non può esistere se non demolendo l'altro. Sono persone determinate, brillanti, intelligenti e di solito conquistano rapidamente il potere.

Field elenca 4 tipologie di personalità disturbate dei possibili mobber

1. Disturbo di personalità antisociale: mancata accettazione delle norme sociali, disonestà, impulsività, mancanza di empatia per gli altri, irresponsabilità, mancanza di rimorso. Spesso il disturbo antisociale è la conseguenza di un disturbo della condotta iniziato prima dei quindici anni.

2. Personalità paranoica: sospetto infondato che gli altri vogliano procurare danni o sfruttare, riluttanza a confidarsi, diffidenza verso la lealtà delle persone vicine, travisamento della realtà, mancanza di perdono per dubbie offese ricevute.

3. Disturbo narcisistico di personalità: sentimento di superiorità rispetto agli altri, desiderio costante di ammirazione, scarsa empatia, fantasie sconfiniate di successo, esagerazione delle proprie qualità.

4. Disturbo borderline: relazioni instabili, sensazione di vuoto, senso di abbandono, incapacità a controllare la collera, comportamenti autolesionisti, cambiamenti di umore ricorrenti, spese impulsive di denaro, comportamenti rischiosi.

Le vittime.

Le vittime sono coloro che subiscono le azioni vessatorie dei mobbers. Non esistono figure più o meno portate ad essere vittime di mobbing. Chiunque può essere vittima di mobbing. Forse le persone più a rischio sono quelle troppo passive o troppo aggressive, generalizzando potrebbero essere colpiti tutti coloro che hanno difficoltà nelle relazioni interpersonali.

Gli spettatori.

Gli spettatori sono coloro che assistono indifferenti alle azioni del mobber, o le favoriscono in modo più o meno diretto. Ne fanno parte i colleghi, la direzione aziendale, l'amministrazione del personale e tutti coloro che non si assumono qualunque tipo di responsabilità. Hanno spesso paura di diventare loro stesse vittime del mobbing quindi non reagiscono e a volte aiutano i mobber.

Differenze tra donna e uomo:

- La donna come vittima: sottoposte a situazioni stressanti hanno la tendenza a reagire diventando iperattive (parlano più in fretta, gesticolano di più) e tendenzialmente aumentano la loro produttività.

- La donna come mobber: preferisce mobbing attivo, parlando dietro le spalle e prende in giro le persone per far girare le voci.

- L'uomo come vittima: l'uomo tende a diventare apatico. Diminuisce sensibilmente la sua attività sia gestuale che verbale.

- L'uomo come mobber: preferisce azioni passive preferendo ignorare qualcuno o usare metodi subdoli e nascosti per dare sempre nuovi lavori o mettere sotto pressione.

V. Le fasi del mobbing

Il mobbing non è una situazione stabile, ma un processo in continua evoluzione. Sulla base di ciò, gli esperti tedeschi e svedesi hanno cercato di definire gli stadi che il mobbing attraversa, per cercare di capire così i metodi e le prerogative. Il modello più famoso è quello a quattro fasi elaborato da Leymann. Tuttavia questo modello riflette una percezione del mobbing prettamente applicato alla realtà svedese. Il modello di Leymann, oltre ad avere un'indiscussa validità nell'area scandinava, si presta in modo eccezionale all'applicazione anche all'interno di studi condotti in Germania. Il modello di Leymann applicato in Italia lascia troppi vuoti da colmare in modo approssimativo, troppi quesiti aperti e troppe risposte prive di quell'esattezza che uno studio scientifico richiede. Non è il modello ad essere inesatto, bensì sono le caratteristiche stesse della situazione italiana che male si adattano al modello stesso, rendendolo troppo vago ed impreciso. Il modello italiano è quello proposto da Ege, modificato sulla base di Leymann, ed è articolato in sei fasi di mobbing vero e proprio, legate logicamente tra loro e precedute da una pre-fase:

1. Condizione zero: non si tratta di una fase, ma di una pre-fase, di una situazione iniziale normalmente presente in Italia e del tutto sconosciuta nella cultura nordeuropea. Parliamo di un conflitto fisiologico, normale ed accettato. Una tipica azienda italiana è conflittuale. Sono poche le aziende che sfuggono a questa regola. Questa conflittualità fisiologica non costituisce mobbing, anche se è evidentemente un terreno fertile al suo sviluppo. Si tratta di un conflitto generalizzato, che vede tutti contro tutti e non ha una vittima cristallizzata. Non è del tutto latente, ma si fa notare di tanto in tanto con banali diverbi d'opinione, discussioni, piccole accuse e ripicche, manifestazioni del classico ed universalmente noto tentativo generalizzato di emergere rispetto agli altri. Un aspetto fondamentale nella condizione zero è che non c'è da nessuna parte la volontà di distruggere, ma solo quella di elevarsi sugli altri. In conseguenza di tutto questo, i rapporti personali tra tutti i colleghi sono praticamente inesistenti e improntati a una gelida cortesia formale.

2. Conflitto mirato: è la prima fase del mobbing in cui si individua una vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Il conflitto fisiologico di base dunque prende una svolta, non è più una situazione stagnante, ma si incanala in una determinata direzione. In questo momento l'obiettivo non è più solo quello di emergere, ma quello di distruggere l'avversario. Inoltre, il conflitto non è più oggettivo e limitato al lavoro, ma sempre più diretto verso argomenti privati.

3. Inizio del mobbing: gli attacchi da parte del mobber non causano ancora sintomi o malattie di tipo psico-somatico sulla vittima, ma tuttavia le suscitano un senso di disagio e fastidio. Essa percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi ed è portata quindi ad interrogarsi su tale mutamento.

4. Primi sintomi psico-somatici: la vittima comincia a manifestare problemi di salute e questa situazione può protrarsi anche per lungo tempo. Questi primi sintomi

riguardano in genere un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi.

5. Errori ed abusi dell'amministrazione del personale: il caso di mobbing diventa pubblico e spesso viene favorito dagli errori di valutazione da parte dell'ufficio del Personale. La fase precedente, che porta in malattia la vittima, è la preparazione di questa fase, in quanto sono di solito le sempre più frequenti assenze per malattia ad insospettire l'Amministrazione del Personale.

6. Serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima: in questa fase il mobbizzato entra in una situazione di vera e propria disperazione. Di solito soffre di forme depressive più o meno gravi e si cura con psicofarmaci e terapie, che hanno solo un effetto palliativo in quanto il problema sul lavoro non solo resta, ma tende ad aggravarsi. Gli errori da parte dell'amministrazione infatti sono di solito dovuti alla mancanza di conoscenza del fenomeno del mobbing e delle sue caratteristiche. Conseguentemente, i provvedimenti presi sono non solo inadatti, ma anche molto pericolosi per la vittima. Essa finisce col convincersi di essere essa stessa la causa di tutto o di vivere in un mondo di ingiustizie contro cui nessuno può nulla, precipitando ancora di più nella depressione.

7. Esclusione dal mondo del lavoro: implica l'esito ultimo del mobbing, ossia l'uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ricorso al pre-pensionamento o anche esiti traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio o la vendetta sul mobber. Anche questa fase è preparata dalla precedente: la depressione porta la vittima a cercare l'uscita con le dimissioni o licenziamento, una forma più grave può portare al pre-pensionamento o alla richiesta della pensione di invalidità. I casi di disperazione più seri si concludono purtroppo in atti estremi.

VI. Gli effetti del mobbing

Esistono diversi modelli che hanno spiegato e chiarificato il fenomeno del mobbing e le principali motivazioni per cui esso si verifica; questi modelli ci inducono a pensare che non esiste un ambiente tipo, specifico, o una caratteristica di personalità, del mobber o del mobbizzato, che da soli bastino a scatenare questo fenomeno, perché è dalla relazione di diversi fattori, che esso si sviluppa e si manifesta. Il conflitto a livello personale è il presupposto essenziale alla nascita del mobbing ed a riguardo possiamo individuare sei ambiti nei quali si può sviluppare il conflitto interpersonale e di conseguenza il mobbing vero e proprio:

1. L'organizzazione del lavoro: una carente organizzazione e distribuzione del lavoro è causa di stress e di tensioni che vengono scaricate su un colpevole.
2. Le mansioni lavorative: se un lavoratore svolge mansioni ripetitive, monotone e sotto qualificate è più probabile il ricorso al mobbing per sfuggire alla monotonia.
3. La direzione del lavoro: una direzione aziendale carente, che non tiene conto delle esigenze dei lavoratori è più facile che favorisca la nascita del mobbing all'interno della sua organizzazione.
4. La dinamica sociale del gruppo di lavoro: riguarda le relazioni intercorrenti tra i membri del gruppo di lavoro che possono essere più o meno tranquille a seconda del carico di lavoro che grava sul gruppo.
5. Le teorie sulla personalità: il mobbing è indipendente dal carattere delle persone, non è possibile dare alcun credito alle teorie che vogliono identificare dei gruppi maggiormente a rischio, in quanto sostiene che dipende sempre dalle circostanze e dall'ambiente.
6. La funzione nascosta della psicologia nella società: Leymann ed altri autori muovono una critica contro tutti che identificano le vittime come delle persone con problemi che hanno fragilità caratteriali connaturate. Il mobbing, piuttosto, è una diretta espressione di una patologia dei processi produttivi e decisionali all'interno delle aziende e dei luoghi di lavoro.

Dallo svilupparsi delle continue ricerche sul fenomeno mobbing, l'attenzione si è focalizzata sugli effetti negativi clinici e relazionali che quest'esperienza ha sulle vittime giungendo alla conclusione che l'esposizione al mobbing è stata classificata come una significativa sorgente di stress sociale sul lavoro e come il problema più paralizzante e devastante per i lavoratori rispetto a tutti gli altri fattori di stress correlati al lavoro messi assieme. L'esposizione ed il protrarsi nel tempo di tale molestia, sia essa fisica, morale che psicologica comporta:

- alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo: ansia, depressione, ossessioni, attacchi di panico, anestesia emozionale;
- alterazioni dell'equilibrio psicofisico: cefalea, vertigini, disturbi gastrointestinali, ipertensione arteriosa, dermatosi, mal di schiena, disturbi del sonno e della sessualità;

- disturbi a livello comportamentale: modificazioni del comportamento alimentare, reazioni autoaggressive ed eteroaggressive, passività.

I soggetti mobbizzati possono, inoltre:

- diventare reattivamente solitari e taciturni;
- perdere interesse verso la propria famiglia e il circolo di amicizie;
- possono ricorrere all'alcool, all'uso di sostanze o ad un uso non pertinente di psicofarmaci.

Sulla base di osservazioni cliniche in terapia individuale, di gruppo e con l'ausilio di interviste strutturate, nel 1976 Brodsky identificò tre categorie generali di reazione:

1. Alcune vittime svilupparono sintomi fisici vaghi come debolezza, perdita di forza, fatica cronica, dolori e vari mali.
2. Altri reagirono con depressione e sintomi correlati come impotenza, perdita di autostima e insonnia.
3. Altri riportarono vari sintomi psicologici come ostilità, ipersensibilità, perdita di memoria, vittimizzazione, timidezza e ritiro sociale.

Altri studi sul mobbing suggeriscono due varianti principali:

- la prima è che le donne possono essere percentualmente più colpite rispetto agli uomini in quanto il sistema sociale vigente, dentro e fuori l'azienda, è eminentemente maschile e maschilista;
- la seconda, sulla base di una vasta analisi dei sintomi riportata dai soggetti osservati, è che i disturbi di cui generalmente soffrono i lavoratori-vittime possono rientrare nella categoria dei disturbi post-traumatici da stress.

Inoltre, vi è da notare che a causa del forte bisogno delle vittime di cercare supporto in questa loro situazione, diviene difficile per i colleghi non rimanere coinvolti o neutrali in casi come questi; gli effetti del mobbing si ripercuotono, perciò, sull'intero gruppo di lavoro sotto molteplici e differenti aspetti:

- deterioramento del clima aziendale;
- influenza nei livelli di produttività e della prestazione lavorativa, sia in gruppo che di gruppo;
- abbassamento degli standard di efficacia ed efficienza.

2. TUTELA GIURIDICA DEL MOBBING

I. Tutela giuridica del mobbing

È opportuno operare un'analisi della tutela giuridica offerta alle vittime del mobbing, argomento molto interessante soprattutto alla luce della totale assenza di disciplina legislativa. Né in ambito civile né tantomeno in quello penale esiste, infatti, una norma ad hoc che sanziona il fenomeno, con l'unica eccezione dei d.lgs. 09.07.2003 n. 215 e n. 216 che recepiscono rispettivamente la dir. 2000/43 (sull'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica al fine di evitare discriminazioni) e la dir. 2000/78 (sull'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro). Tali provvedimenti attuativi contengono una definizione di molestie che le identifica in << quei comportamenti indesiderati (...) aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo >>. Nel corso della storia della legislazione protettiva nel nostro paese si sono contemplate e munite di rimedi e sanzioni in sede civile le forme di condotta vessatoria a danno del lavoratore, quali i licenziamenti immotivati, le condotte antisindacali, le discriminazioni sul sesso e le altre forme di discriminazione previste dai due d.lgs. sopra richiamati e, ancor prima, dal t.u. sull'immigrazione di cui al d.lgs. 25.07.1998 n. 286. La nuova frontiera dell'agire persecutorio, sull'onda delle altre esperienze europee, spinge ora all'accreditamento, come figura giuridica autonoma, di quella gamma di pressioni psicologiche più sottili e laceranti, comunque originatesi, che, pur non giungendo ad integrare i requisiti delle condotte direttamente scoraggiate dal legislatore, appaiono, ciononostante, in grado di vulnerare la personalità del danneggiato sino a sfociare in patologie psicologiche.

La prima pronuncia, nella quale un organo giudicante italiano si è avvalso del termine mobbing per sanzionare le vessazioni subite da un lavoratore, è quella del Tribunale di Torino (sentenza 16.11.1999, in RIDL 2000, II, 102).

I profili di tutela sono per lo meno due: da un lato, quello dei rimedi in forma specifica o di tipo inibitorio e qui ci limitiamo a ricordare l'esecuzione diretta degli obblighi di fare e di non fare ex art. 612 e ss. c.p.c. e le singole figure di ordine inibitorio a contenuto positivo o negativo (reintegra nel posto di lavoro, condotta antisindacale, parità uomo/donna, discriminazioni di cui sempre ai d.lgs. 286/1998, 215/2003 e 216/2003); nonché lo strumento generale di cui all'art. 700 c.p.c.; dall'altro, la riparazione del danno inflitto al mobbizzato. A quest'ultimo riguardo, dottrina e giurisprudenza hanno proposto letture estensive del danno risarcibile in sede di responsabilità extracontrattuale ed ancora si sono studiate di esaltare i margini di applicabilità di quella contrattuale, accentuando il ruolo all'art. 2087 c.c., il quale recita: << L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro >>.

La norma di cui all'art. 2087 c.c. è ormai ritenuta dalla S.C. pienamente in grado di tutelare il lavoratore di fronte a tutti i possibili comportamenti lesivi della sua integrità psico-fisica ben al di là del rispetto della normativa antinfortunistica.

La giurisprudenza, soprattutto quella di merito, rincara la sua dose attribuendo rilievo unitario, ex art. 2087 c.c., ad un'ampia gamma di comportamenti datoriali e non, adottati in un determinato arco temporale e riconducibili al medesimo disegno vessatorio, <<tali da intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino il suicidio>>.

In una direzione analoga si muove, per un verso, la legislazione regionale; e per altro verso, l'autonomia collettiva con dettagliate previsioni contrattuali volte a contenere il rischio del mobbing; e, infine, direttamente l'impresa con l'adozione dei Codici Etici per la prevenzione dei comportamenti molesti nei luoghi di lavoro.

Nel sistema italiano, qualora le condotte mobbizzanti colpiscano beni di rango costituzionale, appare del tutto plausibile il ricorso alle norme penali incriminatrici poste a tutela di tali beni. Così si è sottolineata l'applicabilità dell'art. 572 c.p. (maltrattamenti); dell'art. 582 c.p. (lesioni personali), con l'eventuale aggravante di cui all'art. 577, comma 1, n. 3 e 4, c.p.; dell'art. 590 c.p. (lesioni colpose); dell'art. 589 c.p. (omicidio colposo); dell'art. 586 c.p. (morte o lesione come conseguenza di altro delitto); dell'art. 660 c.p. (molestia o disturbo alle persone) etc. Va però rilevato che all'applicazione delle suindicate norme penali ostano serie difficoltà: quelle attinenti alla valutazione dell'elemento soggettivo della fattispecie, soprattutto in relazione ai reati di lesione o di omicidio, e a quelle relative all'accertamento del nesso causale ed al concorso di cause. Naturalmente, trovandoci in tal caso dinanzi ad ipotesi di reati omissivi impropri, per l'accertamento del nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro e i danni subiti dal prestatore presunto mobbizzato, dovrà effettuarsi un giudizio prognostico in virtù del quale l'azione doverosa venga ritenuta idonea, ove fosse stata compiuta, ad impedire l'evento con una probabilità vicina alla certezza.

Non vanno sottaciute, infine, le forti perplessità che solleva l'istituzione di una ipotesi di reato ad hoc per reprimere le condotte di mobbing non riconducibili ad alcuna altra norma incriminatrice, sulla scia degli esempi segnalati in altri Paesi.

Il vero è che la natura pervasiva del fenomeno mobbing, la sua vocazione a ricomprendere tutte le vessazioni che si sommano all'intrinseca sudditanza psicologica del prestatore di lavoro, trovano cittadinanza soprattutto sul terreno della tutela civile, ove non operano la stretta legalità e la rigida tipicità del diritto penale.

II. I danni che provoca il mobbing

La recente giurisprudenza della Corte di Cassazione, recepita e confermata dalla Corte Costituzionale, ha modificato il tradizionale assetto dei danni risarcibili, con una interpretazione dell'art. 2059 c.c. adeguandolo alle modifiche intervenute nell'ordinamento vigente, ed ha ridefinito la tipologia dei danni ed il loro inquadramento sistematico¹. Il citato art. 2059 dispone che il danno non patrimoniale deve essere risarcito soltanto nei casi determinati dalla legge. L'originaria interpretazione della norma consentiva la risarcibilità del danno non patrimoniale soltanto nel caso, previsto dall'art. 185 c.p., del danno morale derivante da reato. Secondo la nuova lettura della norma, in senso costituzionalmente orientato, ai fini del risarcimento del danno morale da reato, è sufficiente la configurabilità di una fattispecie corrispondente nella sua oggettività all'astratta previsione di una figura di reato, mentre la responsabilità può essere ritenuta sussistente per effetto di una presunzione di legge. Alla luce di tali principi, il lavoratore vittima di mobbing ha diritto alla riparazione di tutti i pregiudizi subiti in conseguenza della condotta vessatoria, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale. Il mobbing, infatti, può determinare diverse fattispecie di danno. Le condotte di mobbing possono causare la lesione della sfera della salute in senso stretto (quando provocano malattie), della personalità morale (quando non causano malattie diagnosticabili, ma soltanto alterazioni dello stato di benessere), dello status di lavoratore (nel caso di danno alla professionalità) e della sfera personale.

1. Danno patrimoniale.

Il danno patrimoniale, si articola nelle due componenti del danno emergente e del lucro cessante. Il danno emergente consiste nelle spese che vengono sostenute per le cure mediche, riabilitative e per tutte le altre spese che sono conseguenza diretta dell'evento dannoso. Il lucro cessante consiste nella perdita della capacità di guadagno a seguito dell'inabilità riportata. Il danno da lucro cessante, quindi, si proietta nel futuro ed il risarcimento è finalizzato a ristorare il pregiudizio che il danneggiato presumibilmente subirà, in conseguenza della ridotta capacità di continuare a produrre lo stesso reddito del quale godeva prima dell'evento lesivo. La più recente giurisprudenza di legittimità in materia di danno patrimoniale da menomazione dell'integrità psicofisica manifesta una linea evolutiva che sembra orientata a superare alcuni eccessi di irrigidimento, emersi in concomitanza con l'affermazione della risarcibilità del danno biologico, determinati dall'intento di evitare duplicazioni risarcitorie per cumulo di titoli di danno liquidabili, ma che avevano finito per causare effetti di segno opposto. In questa linea evolutiva si inserisce la decisione con la quale la Suprema Corte ha precisato che, ai fini della risarcibilità del danno patrimoniale, una volta accertata la menomazione dell'integrità psico-fisica, è anche necessario verificare se detta menomazione abbia pregiudicato la possibilità, per il soggetto leso, di continuare a svolgere l'attività lavorativa specifica, alla quale attendeva prima dell'evento lesivo, o altre attività

¹ Cass. Civ. Sez. III, 31 maggio 2003, n. 8827 e 31 maggio 2003, n. 8828; Corte Cost., 11 luglio 2003, n. 233.

confacenti alle sue attitudini e condizioni personali ed ambientali², soggiungendo, peraltro, che “non è automaticamente applicabile il principio che esclude la spettanza al lavoratore dipendente del risarcimento del danno patrimoniale se egli ha continuato a percepire la medesima retribuzione, in quanto può ragionevolmente presumersi, sulla base della comune 45 IL MOBBING Responsabilità e danni Cass. Civ. Sez. III, 27 luglio 2001, n. 10289. Esperienza il carattere maggiormente usurante della prestazione svolta, nonché l’influenza negativa della invalidità sulla possibilità di percepire speciali compensi per prestazioni di lavoro più intense delle normali e sull’ulteriore sviluppo della carriera, su una possibile anticipata collocazione a riposo nonché sulla possibilità di lavoro alternativo³”. Una particolare menzione merita, poi, una sentenza del 2003, con la quale la Corte ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno patrimoniale ad una lavoratrice che svolgeva soltanto lavori saltuari⁴. Riprendendo il principio, già rinvenibile in precedente giurisprudenza⁵, secondo cui un elevato grado di invalidità permanente è idoneo ad incidere negativamente sulla capacità di guadagno del soggetto in relazione a pressoché ogni genere di lavoro, la Corte lo ha ulteriormente declinato, specificando che la riduzione della capacità lavorativa di un soggetto che svolge vari e saltuari lavori non è assimilabile alla incapacità lavorativa generica, liquidabile solo nell’ambito del danno biologico, ma è, invece, fonte di danno patrimoniale, che va valutato tenendo conto della varietà di attività o di lavorazioni che il soggetto può essere chiamato a compire. Rimane fermo, comunque, che il danno per inabilità permanente deve essere accertato in concreto, sia pure ricorrendo a presunzioni fondate su oggettivi riscontri, in relazione all’incidenza che l’invalidità potrà avere sul patrimonio futuro che l’interessato potrebbe incrementare e che invece rimarrà presumibilmente ancorato a quello attuale a causa della menomazione riportata.

2. Danno biologico.

La categoria del danno biologico nasce per impulso prevalentemente giurisprudenziale. Le prime sentenze in materia risalgono alla fine degli anni ‘70 e sono caratterizzate da un contrasto sulla configurazione e sulla natura della nuova categoria di danno. Sulla risarcibilità del danno biologico la Corte Costituzionale si è pronunciata per la prima volta nel 1979, affermando che “la tutela del diritto alla salute, riconosciuto direttamente dalla Costituzione non solo quale interesse della collettività ma anche e soprattutto come diritto fondamentale dell’individuo, rientra nell’ambito di applicazione degli art. 2059 c.c. e 185 c.p., per cui al soggetto viene accordato il risarcimento di tutte le conseguenze non patrimoniali derivanti dall’illecito penale, comprese quelle corrispondenti alla menomazione della integrità fisica in sé considerata⁶”. Con la successiva sentenza 14 luglio 1986, n. 184, la Corte Costituzionale ha dato un diverso inquadramento sistematico del danno biologico, disancorando la risarcibilità dall’accertamento della sussistenza della fattispecie di reato. Nell’occasione, i giudici delle leggi precisarono che il danno biologico

² Cass. Civ. Sez. III, 27 luglio 2001, n. 10289.

³ Cass. Civ. Sez. III, 7 novembre 2002, n. 15641.

⁴ Cass. Civ. Sez. III, 11 dicembre 2003, n. 18945.

⁵ Cass. Civ. Sez. III, 7 agosto 2001, n. 10905.

⁶ Corte Cost., 26 luglio 1979, n. 88.

costituisce l'evento del fatto lesivo della salute. In questo senso esso costituisce danno evento, in quanto intrinseco alla menomazione dell'integrità psicofisica, a differenza di altri tipi di danno, come ad esempio quello patrimoniale, che sono eventuali, non essendo necessariamente conseguenti alla compromissione del bene salute. La successiva giurisprudenza della Corte di Cassazione ha ulteriormente delineato i contorni del danno biologico, definendolo, in un'ottica funzionale, come una fattispecie astratta complessa, costituita non solo dal "fatto", rappresentato dalla lesione, ma anche dalle conseguenze pregiudizievoli che la lesione stessa produce sulla qualità della vita del danneggiato, indipendentemente da qualsiasi ripercussione negativa sulla capacità di produrre reddito⁷. In particolare, il danno biologico afferente alla sfera psichica è stato definito come quel danno non rilevabile esteriormente, caratterizzato dalla riduzione, temporanea o permanente, di una o più funzioni psichiche della persona, la quale, incidendo sul valore uomo globalmente inteso, impedisce alla vittima di svolgere in tutto o in parte le sue ordinarie occupazioni. La definizione del danno biologico elaborata dalla giurisprudenza, con riferimento alla lesione dell'integrità psicofisica, è stata, poi, recepita dal legislatore, allorché, pur se in specifici ambiti, ne ha dettato una espressa disciplina. Il primo riferimento normativo, sia pure ai fini della tutela previdenziale dei lavoratori infortunati o tecnopatici, è costituito dall'articolo 13 del decreto legislativo 20 febbraio 2000, n. 38, che definisce il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona, il cui indennizzo è determinato in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato. La definizione di cui sopra è stata sostanzialmente riprodotta dall'articolo 5 della legge 5 marzo 2001, n. 57, che disciplinava il risarcimento dei danni alla persona di lieve entità, derivanti da sinistri conseguenti alla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti. Quanto alla liquidazione del danno, è sufficiente rammentare che, per costante giurisprudenza della Corte Costituzionale, il risarcimento del danno alla salute deve essere pieno ed integrale⁸; per altro verso, la Corte di Cassazione ha più volte ribadito che per la liquidazione del danno biologico il giudice può certamente fare ricorso ai criteri standardizzati e predefiniti delle varie tabelle, elaborate nei diversi uffici giudiziari, ma poi deve procedere necessariamente ad un'opera di adeguamento delle stesse al caso concreto, per pervenire alla corretta liquidazione equitativa del danno, ai sensi degli articoli 1226 e 2056 c.c.⁹. Ovviamente, anche rispetto al mobbing il danno biologico può essere sia fisico che psichico, poiché non vi è dubbio che sia giuridicamente configurabile un danno all'integrità psico-fisica, ed in particolare alla salute psichica, nei confronti di una vittima di una condotta ostile ed ingiustamente persecutoria. Secondo la giurisprudenza, una turbativa psichica può essere causata da ritmi e da carichi di lavoro eccessivi, dalla mancata crescita professionale e dalla forzata inattività, dalla discriminazione e dalla molestia sessuale, dall'esercizio di

⁷ Per tutte, Cass., 13 gennaio 1993, n. 357 e 29 maggio 1996, n. 4991.

⁸ Corte Cost. sentenze nn. 455 del 1990, 1011 e 992 del 1988, 559 del 1987, 184 del 1986 e 88 del 1979.

⁹ Cass. Civ. Sez. III, 1 dicembre 2004, n. 22593; Cass. Civ. Sez. III, 1 giugno 2004, n. 10482; Cass. Civ. Sez. III, 12 dicembre 2003, n. 19057.

prerogative imprenditoriali con modalità particolarmente invadenti la sfera personale del lavoratore.

3. Danno morale.

Il danno morale consiste nei patimenti e sofferenze subiti in conseguenza del verificarsi di un reato. A differenza del danno biologico psichico, il danno morale è costituito dalla sofferenza contingente e dal turbamento dell'animo transeunte, determinati dal fatto illecito integrante reato. La liquidazione del danno morale, proprio per la sua intrinseca natura, non può essere compiuta se non con criteri equitativi, tenendo conto della gravità del reato e del patema d'animo subito dalla vittima, adeguando il danno alle singole realtà individuali¹⁰. Per effetto delle recenti pronunce della Corte di Cassazione e della Consulta¹¹, il riferimento al reato, contenuto nell'art. 185 c.p., deve intendersi limitato all'elemento oggettivo della fattispecie di illecito penale astrattamente configurabile. L'applicazione del sopra richiamato principio con riguardo al danno morale conseguente ad azioni di mobbing non presenta particolari problematiche, nei casi in cui una o più delle azioni mobbizzanti siano riconducibili ad una fattispecie di reato prevista dal vigente codice penale. Diversamente si prospetta la risarcibilità del danno morale nei casi in cui le singole azioni, in sé considerate, non siano penalmente rilevanti ed il mobbing si configuri soltanto in ragione dell'intento persecutorio che caratterizza e qualifica le suddette azioni unitariamente considerate. In questi casi, infatti, in assenza di una specifica previsione di reato di mobbing, non configurandosi l'elemento oggettivo di una fattispecie di reato contemplata dal vigente codice penale, il danno morale non sarebbe risarcibile, sempre che la fattispecie, complessivamente considerata, non sia riconducibile, proprio in ragione dell'intento persecutorio, all'ipotesi di reato di violenza privata, di cui all'articolo 610 c.p., ovvero, per condotte poste in essere da pubblico ufficiale o da incaricato di pubblico servizio, all'ipotesi di reato di abuso di ufficio, di cui all'articolo 323 c.p. La complessità delle problematiche che si prospettano in questi casi, ha indotto alcuni giudici di merito ad affermare che "il mobbing cui sia sottoposto il lavoratore, oltre a potere causare sia un danno patrimoniale che biologico, ovviamente risarcibili, genera necessariamente tanto un danno morale, quanto un danno esistenziale, cioè di natura dinamico-relazionale, autonomamente e cumulativamente risarcibili ex art. 2059 c.c., anche se l'illecito non costituisca reato¹²".

4. Danno esistenziale.

Nell'ambito del risarcimento dei danni derivanti da mobbing, particolare rilevanza ha assunto la categoria del c.d. danno esistenziale, sulla cui autonoma configurabilità, natura e fondamento la giurisprudenza e la dottrina si sono pronunciate in termini non sempre univoci. Recentemente la Corte di Cassazione¹³ ha affrontato specificamente

¹⁰ Cass. Civ. Sez. III, 11 agosto 2004, n. 15568.

¹¹ Cass. Civ. Sez. III, 31 maggio 2003 nn. 8827 e 8828; Corte Cost. n. 233.

¹² Tribunale Agrigento, 1 febbraio 2005; nello stesso senso, Tribunale Catania, 13 giugno 2005, in Dir. e Giust. 2005.

¹³ Cass. Pen. Sez. IV, 22 gennaio 2004, n. 2050.

la questione, pronunciandosi in termini favorevoli in merito alla configurabilità e risarcibilità del danno esistenziale, quale autonoma componente del danno non patrimoniale. La Corte ha chiarito che il danno esistenziale “non presuppone alcuna lesione fisica o psichica, né una compromissione della salute della persona”, sia dal danno morale soggettivo, che “si esaurisce nel dolore provocato dal fatto dannoso”, concretandosi in “un danno transeunte di natura esclusivamente psicologica”; “il danno esistenziale è ricollegato ad un peggioramento non temporaneo della qualità della vita del danneggiato con un conseguente mutamento radicale delle sue abitudini, dei suoi rapporti personali e familiari”. Il risarcimento del danno esistenziale trova la sua giustificazione nel fatto che il lavoratore viene privato della possibilità di compiere tutte quelle attività che gli sono congeniali, ed oltre a ciò, è costretto a compierne altre più gravose. La natura e le caratteristiche di tale danno riverberano anche sul regime probatorio. A differenza del danno biologico, che presuppone l’oggettivo accertamento di una menomazione dell’integrità psicofisica, per mezzo di consulenza medico-legale, nell’accertamento del danno esistenziale possono soccorrere le prove testimoniali, la produzione di documenti ed il ricorso alle presunzioni. Va rilevato che in tutte le sentenze più recenti in tema di mobbing ricorre la liquidazione di tale categoria di danno, tant’è che ormai viene considerato il danno tipico da mobbing, ricorrente in tutte le ipotesi e presente “ogni qualvolta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria¹⁴”. La risarcibilità del c.d. danno esistenziale, è circoscritta entro limiti ben definiti. Il danno esistenziale, è tipico, essendo risarcibile nei soli casi previsti dalla legge, per tali dovendo intendersi anche quelli riconducibili ai precetti della Carta Costituzionale posti a presidio dei valori della persona umana. La pretesa del risarcimento dei danni derivanti dalla compromissione della qualità della vita potrà, pertanto, trovare accoglimento soltanto se fondata sulla prospettazione della lesione di specifici valori della persona umana garantiti dalla Costituzione.

5. Danno alla professionalità.

Il danno alla professionalità si realizza per lo più a seguito di demansionamento o dequalificazione. Con riferimento alla violazione dell’art. 2103 c.c., la Corte di Cassazione ha più volte precisato che la modifica delle mansioni del lavoratore è illegittima, sottolineando che “il demansionamento professionale di un lavoratore dà luogo a una pluralità di pregiudizi solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore; esso, infatti, non solo viola lo specifico divieto di cui all’art. 2103 c.c., ma costituisce lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro, con la conseguenza che al pregiudizio correlato a tale lesione - che incide sulla vita professionale e di relazione dell’interessato - va riconosciuta una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche equitativa, pure nell’ipotesi in cui sia mancata la dimostrazione di un effettivo pregiudizio patrimoniale¹⁵”. Ovviamente un isolato atto di demansionamento non è sufficiente per ritenere sussistente una

¹⁴ Tribunale di Forlì, 15 marzo 2001 in Riv. It. Dir. Lav., II, 728.

¹⁵ Cass. Civ. Sez. Lav. 6 novembre 2001, n. 14443.

ipotesi di mobbing. In tal senso si è espressa la giurisprudenza di merito, affermando che “le condotte che costituiscono il dato materiale nel quale si realizza il mobbing possono essere le più varie ma è fondamentale che siano plurime. Spesso, peraltro, il demansionamento si inserisce in un contesto complesso di comportamenti nell’ambito del quale si distingue per essere la più grave modalità di esecuzione del mobbing, il cui scopo è quello di svilire e mortificare la personalità, ma soprattutto la professionalità, del mobbizzato. La forma più grave di demansionamento è la c.d. dequalificazione, che consiste nella privazione delle mansioni e che “attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall’art. 2 Cost., avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro, secondo le mansioni e con la qualifica spettantegli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l’immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di eterostima nell’ambiente di lavoro e in quello socio-familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello¹⁶”. Quanto alla prova della sussistenza del danno alla professionalità, la giurisprudenza non è univoca. Infatti, è stato affermato dai giudici di legittimità in alcune decisioni che il danno alla professionalità originato da condotte illegittime del datore di lavoro sarebbe in re ipsa e quindi risarcibile di per sé, anche in mancanza di qualsiasi prova da parte del danneggiato, potendo il giudice desumere l’esistenza del danno in base agli elementi di fatto¹⁷. Secondo un altro orientamento giurisprudenziale, invece, il risarcimento del danno alla professionalità può essere ottenuto dal lavoratore soltanto ove questi fornisca la prova dell’esistenza di detto danno, prova che può essere raggiunta anche facendo ricorso a presunzioni, secondo quanto previsto dagli artt. 2728 e 2729 c.c.¹⁸. La giurisprudenza è concorde nell’affermare che i danni derivanti dalla perdita di chances, come concreta ed effettiva occasione favorevole di conseguire un determinato bene, possono essere riconosciuti soltanto laddove venga provata, sia pure in termini probabilistici, la realizzazione in concreto di alcuni dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato e impedito dalla condotta illecita della quale il danno risarcibile dev’essere conseguenza immediata e diretta¹⁹.

¹⁶ Cass. Civ. Sez. Lav. 26 maggio 2004, n. 10157. In senso conforme v. anche Cass. Sez. Lav. 10 giugno 2004, n. 11045.

¹⁷ Cass. Civ. Sez. Lav. N. 10157/2004, già citata; Cass. Civ. Sez. Lav. 29 aprile 2004, n. 8271.

¹⁸ Cass. Civ. Sez. Lav. 4 giugno 2003, n. 8904.

¹⁹ Cass. Civ. Sez. III, 28 gennaio 2005, n. 1752; Cass. Civ. Sez. I, 28 settembre 2005, n. 18953.

III. La responsabilità contrattuale ed extracontrattuale del datore di lavoro

Sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di *neminem laedere*, espresso dall'art. 2043 c.c., sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c., ad integrazione delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro. Inizialmente, il mobbing è stato inquadrato nell'ambito della responsabilità extracontrattuale, essendosi ritenuto che il fondamento del diritto al risarcimento dei danni risiede nella violazione della norma di cui all'art. 2043 c.c. in relazione all'art. 32 della Costituzione. Successivamente la giurisprudenza ha ricondotto il mobbing nell'alveo della responsabilità contrattuale, ravvisando, nelle condotte persecutorie del datore di lavoro o nella omissione, da parte dello stesso, di misure idonee a contrastare le vessazioni da altri poste in essere nell'ambiente di lavoro, la violazione degli obblighi derivanti dall'art. 2087 c.c.

La responsabilità contrattuale del datore di lavoro.

Il fondamento giuridico della responsabilità del datore di lavoro per i danni alla persona del lavoratore è, dunque, rappresentato dall'art. 2087 c.c., che delinea l'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro inadempiente all'obbligo di protezione posto a suo carico. Secondo quanto disposto in via generale dall'art. 1225 c.c., la responsabilità contrattuale del datore di lavoro è limitata, quanto al danno risarcibile, ai soli danni prevedibili. In caso di illecito contrattuale, il diritto al risarcimento si prescrive nel termine decennale.

In caso di responsabilità contrattuale, il lavoratore, al fine di richiedere il risarcimento del danno, deve dimostrare: il fatto lesivo, il danno in concreto ricevuto e il nesso di causalità tra inadempimento e danno.

Il fatto lesivo.

Il lavoratore, che lamenta di essere vittima di mobbing, deve innanzitutto provare la condotta persecutoria, le vessazioni subite, l'esecuzione di atti perturbanti, ossia tutta quella serie di comportamenti illeciti che si è visto costituire mobbing. Gli ostacoli, che possono incontrarsi in questo percorso probatorio, sono numerosi. Non solo spesso sarà difficile dare la prova della reale dimensione dei fatti, di come ed in quale misura offese e molestie siano state percepite, bensì, nei casi in cui le condotte illegittime siano state poste in essere in presenza di terze persone, rappresenta un dato ricorrente l'indisponibilità di molte di queste a rendere testimonianza. Non va, inoltre, dimenticato che non necessariamente ogni singola azione del percorso vessatorio ricopre il carattere dell'illegalità. Il lavoratore avrà, pertanto, 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 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 separati episodi un'unica vicenda di mobbing.

Il danno in concreto.

Il secondo elemento, di cui il lavoratore deve dare prova, è il danno subito a seguito delle vessazioni cui è stato sottoposto. Si è già detto del carattere plurioffensivo della

condotta qualificabile come mobbing e del tipo di danni, morale, biologico ed esistenziale, derivanti alla vittima. Per quanto attiene al danno morale e al danno biologico, i casi di mobbing non sembrano apportare nessuna variante rispetto all'onere probatorio posto a carico di chi ricorra per ottenere il risarcimento. In particolare, riguardo al danno biologico, si renderà necessaria la prova della lesione alla salute attraverso la presentazione del certificato medico attestante la malattia, le deposizioni dei congiunti della vittima e dei colleghi di lavoro. Peraltro, il danno più significativo, derivante dalla condotta vessatoria, è quello arrecato alla dignità e personalità del lavoratore, prima ancora che alla sua salute, il c.d. danno esistenziale. Tuttavia, la prova della lesione subita può rivelarsi molto ardua. Proprio per rendere praticabile la via del risarcimento del danno esistenziale da mobbing molti autori richiamano la figura del danno-evento, o danno in re ipsa. Per il danno alla professionalità, la giurisprudenza è divisa tra la rigorosa applicazione dell'onere probatorio, posto a carico del lavoratore, e il riconoscimento, in via presuntiva, del diritto al risarcimento del danno, quasi intrinsecamente connesso alla condotta lesiva. Il nesso di causalità.

In giudizio occorre accertare la ricorrenza di tutti i parametri della frequenza delle azioni, della durata nel tempo di dette azioni, del tipo di azioni, del carattere persecutorio e vessatorie delle stesse e dello specifico intento dell'autore della condotta. Ai fini della risarcibilità dei danni alla persona, il lavoratore mobbizzato è tenuto, quindi, a provare l'esistenza di un preciso nesso di causalità tra la condotta illecita ed il prodursi del danno: è necessario dimostrare, cioè, che il comportamento ostile ed aggressivo costituisce il presupposto determinante dell'evento lesivo della sfera personale e professionale del lavoratore e delle relative conseguenze dannose. Secondo una parte della giurisprudenza, la prova dell'elemento soggettivo, finalistico, è sempre necessaria, e va fornita anche quando si intenda ricondurre ad un progetto unitario una serie di azioni ripetutesi nel tempo, alcune delle quali si appalesano come illecite e, quindi, autonomamente sanzionabili; infatti, anche in queste ipotesi, non potendosi presumere la configurabilità del mobbing, occorre fornire la specifica prova che le predette azioni appartengano ad un complessivo progetto vessatorio e discriminatorio posto in essere nei confronti del lavoratore. In ogni caso, secondo la giurisprudenza maggioritaria, a prescindere dal titolo in base al quale la richiesta risarcitoria viene prospettata, è il lavoratore mobbizzato che deve allegare e provare il rapporto causale con il danno. La prova del nesso eziologico tra il mobbing ed il pregiudizio alla salute è molto difficile da fornire, poiché la giurisprudenza, manifestando un certo scetticismo di fronte alle richieste di risarcimento di danni da mobbing, pretende una dimostrazione piuttosto rigorosa della derivazione del danno dalla condotta vessatoria e persecutoria. Peraltro, soprattutto in caso di insorgenza di una psicopatologia, la valutazione del giudice di merito appare evidentemente delicata e difficile, soprattutto in considerazione della circostanza che i comportamenti illeciti denunciati dal lavoratore potrebbero influire su una preesistente condizione psicologica patologica ovvero alterata.

Spetterà tuttavia al datore in tali frangenti dimostrare di avere ottemperato all'obbligo di sicurezza posto a suo carico e che l'inadempimento è stato determinato da causa a lui non imputabile. La responsabilità, posta a carico del datore, risulta ampia se si

considera che può venire esclusa solo quando l'evento dannoso non sia in alcun modo riferibile alle mansioni svolte dal lavoratore-mobber, a prescindere da ogni tipo di indagine sulla colpevolezza del datore.

Non va dimenticato come la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 c.c. sia considerata una responsabilità solidale con gli autori dell'illecito: il danneggiato potrebbe, quindi, scegliere di agire nei confronti del datore, ex art. 2049 c.c., o nei confronti del collega di lavoro, ex art. 2043 c.c., senza che, per altro, si verifichi una ipotesi di litisconsorzio necessario.

La responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro.

Le condotte mobbizzanti possono dar luogo ad una responsabilità di tipo extra contrattuale, fondata sul generale divieto del *neminem laedere*. Parte della dottrina e della giurisprudenza, infatti, ritiene che l'ente datoriale possa rispondere a titolo di responsabilità extra contrattuale ex art. 2043 c.c. dei danni patiti dal lavoratore in occasione di condotte mobbizzanti. Possono, pertanto, agevolmente ricondursi ad ipotesi di illecito aquiliano tutte quelle condotte datoriali dolose e/o colpose che arrechino un danno ingiusto (biologico, morale, esistenziale, ecc.) al lavoratore.

La riconduzione del mobbing alla disciplina dell'illecito extra contrattuale comporta notevoli conseguenze sia sostanziali, sia di carattere processuale, prima di tutto in relazione alla competenza giurisdizionale del giudice cui adire.

Nel caso di responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro il termine di prescrizione applicabile è quello quinquennale. Sul danneggiato incombe, inoltre, l'onere di provare la colpa, o il dolo, dell'autore della condotta illecita che ha causato il danno ingiusto. Il danneggiante è tenuto al risarcimento di tutti i danni causati dalla propria condotta illecita, anche se non prevedibili.

L'ambito in cui la responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 c.c. può svolgere un concreto ruolo di tutela, ampliando il raggio di protezione contro le lesioni ed i danni causati dal mobbing e dando attenzione alle diverse posizioni che, nei fatti, vengono coinvolte da tale condotta, non è quello relativo al rapporto contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore, bensì quello concernente i profili delle relazioni intercorrenti tra lavoratore-vittima e collega mobber e tra datore di lavoro e lavoratore mobber.

3. PREVENZIONE E SOLUZIONI AL MOBBING

I. Prevenzione al mobbing

L'assoluta prevalenza della sensibilizzazione sul tema della prevenzione, quando si tratta della salute dei lavoratori, non può essere messa in discussione, visti anche i risultati della ricerca condotta dalla Fondazione di Dublino (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) secondo la quale, nell'arco temporale di un anno, circa l'8% dei lavoratori dell'Unione Europea, sia nel settore privato sia nell'impiego pubblico (Bona 2001, 714), sarebbe stato vittima di condotte mobbizzanti. Nella richiamata Risoluzione A5-0283/2001, il Parlamento Europeo ha, però, considerato i risultati di questa ricerca notevolmente sottostimati, dato che in alcuni paesi dell'Unione Europea vengono denunciati pochi casi rispetto alla media delle altre nazioni; questa valutazione è utile soprattutto per rendersi conto della effettiva estensione del problema e, quindi, operando soprattutto nella direzione della prevenzione.

La prevenzione del mobbing, può essere attuata soprattutto attraverso la procedimentalizzazione dell'esercizio dei poteri imprenditoriali. A questa considerazione va aggiunto che il mobbing comporta altresì conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la redditività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione.²⁰ Argomentazione simile a questa del Parlamento Europeo, da considerarsi esclusivamente come un motivo in più e non certo come la ragione principale per volere sconfiggere un fenomeno potenzialmente così grave per la salute dei lavoratori, è stata usata anche da un giudice di merito, il quale ha ritenuto che "una maggiore sensibilità datoriale a problemi del genere consentirebbe un indiscutibile vantaggio per tutti. (...) In una relazione ad un disegno di legge sul tema del mobbing si legge sulla questione che le forme depressive dovute al mobbing recano un danno socio-economico rilevante, quindi intervenire su questo problema non è solo necessario per ragioni etiche, di giustizia e di correttezza nei rapporti umani e per la tutela dei valori della convivenza civile, ma anche di opportunità economica, sia per il buon funzionamento dell'azienda, sia per minimizzare i costi sociali e sanitari"²¹.

Pur in assenza di una specifica normativa di tutela contro il mobbing, ad esso sono applicabili alcune norme già esistenti nel nostro ordinamento, in particolare l'art. 2087 c.c. e parte del d.lg. 626/94, discipline nelle quali è dato cogliere anche finalità di prevenzione, oltre che di tutela risarcitoria nei confronti dell'evento lesivo della salute o della personalità morale del lavoratore. È da rilevare come negli anni sia stato

²⁰ Punto 21 della Risoluzione A5-0283/2001 del Parlamento Europeo.

²¹ Trib. Forlì 15.3.2001, in RCDL 2001, 423.

l'utilizzo dell'art. 2087 c.c. in chiave di prevenzione individuale²² a riscontrare grande esito. Le modalità collettive di prevenzione degli eventi lesivi della salute dei lavoratori sono state favorite dalla strumentazione normativa offerta prima dall'art. 9 Stat. Lav. e successivamente dal d.lg. 626/94²³. Questa attività ha certamente prodotto risultati di grande rilievo per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, anche se talvolta la stessa contrattazione collettiva ha permesso ipotesi di mera monetizzazione dei rischi esistenti per la salute dei lavoratori durante lo svolgimento della prestazione²⁴. Le vie per mettere in atto una efficace prevenzione contro il mobbing, devono necessariamente prendere le mosse soprattutto da una completa e corretta informazione dei lavoratori sia sulla materia specifica, sia sui temi dell'organizzazione del lavoro, al duplice scopo di garantire la massima trasparenza²⁵ e di trasformare ogni lavoratore da soggetto passivo a vero attore della prevenzione²⁶, che è in effetti uno dei principi ispiratori del d.lg. 626/94. Altra importante forma di prevenzione contro il mobbing è quella che risulta attuabile attraverso la predisposizione di percorsi formativi specifici sul tema che coinvolgano sia i lavoratori, sia i responsabili per la sicurezza, individuati dall'art. 18 del d.lg. 626/94. In particolare, la formazione di questi ultimi può determinare un consistente miglioramento della loro azione nella verifica, nella elaborazione e nella promozione di tutte le situazioni di rischio per la salute dei lavoratori. L'imprenditore, è obbligato dall'art. 4 del d.lg. 626/94 alla redazione di un documento contenente la valutazione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori, deve tenere presente in esso anche i fattori che possono facilitare il verificarsi del mobbing. Inoltre, nello stesso documento dovrebbero essere indicate anche le misure che possono concorrere alla prevenzione del mobbing, in particolar modo attraverso l'informazione ed il monitoraggio costante dell'ambiente aziendale. Il primo accordo in Italia sul tema è l'Accordo di clima, firmato presso l'Azienda Torinese Mobilità il 25 gennaio 2001, ed ha per oggetto esclusivamente la prevenzione di comportamenti riconducibili a molestie sessuali, mobbing e discriminazioni.

²² Cass. 9.10.1997, n. 9808, in RIDL 1999, II, 61.

²³ Che pacificamente rappresentano specificazione del principio contenuto nell'art. 2087 e non hanno provveduto ad abrogarlo: Venturi 1999, 69-70.

²⁴ Montuschi 1994, 323.

²⁵ Lazzari 2001, 68.

²⁶ Pirola 2000, 649.

II. Soluzioni al mobbing

Il ricorso alle vie giuridiche, in genere attraverso la richiesta di risarcimento del danno subito, è una delle strade più battute e praticate dalle vittime di mobbing. Il danno da mobbing si configura essenzialmente come “riduzione della capacità lavorativa della persona mobbizzata” (H. Ege, 2002). Questa viene calcolata in relazione a vari parametri, tra cui la durata, la frequenza e la fase attuale del mobbing, il sesso, l’età e la fascia di reddito della vittima. Tale danno è di natura fondamentale patrimoniale, poiché le difficoltà sociali vissute dal mobbizzato hanno degli effetti su tutto il suo avvenire lavorativo. A questa base patrimoniale del danno da mobbing può aggiungersi una componente di natura esistenziale, che riguarda quelle conseguenze che fuoriescono dallo stretto ambito lavorativo e investono la vita privata e nel tempo libero. Il “metodo Ege 2002” comprende tre passaggi fondamentali: il primo riguarda il riconoscimento del mobbing in una vicenda lavorativa in base all’individuazione di sette parametri tassativi; si procede quindi alla valutazione della percentuale di danno da mobbing e quindi alla sua valutazione monetaria in base a specifiche tabelle²⁷.

Formazione a tutti i livelli è la parola chiave per risolvere o limitare il problema del mobbing: essa vuol dire innanzitutto corretta informazione. Si può operare a vari livelli: a livello aziendale, con specifiche modalità informative di gestione del conflitto e del mobbing; a livello professionale, rivolgendosi a quei professionisti (medici, psicologi, avvocati, etc.) e a quegli operatori del sociale che sono i primi punti di riferimento a cui si rivolge una persona con problemi sul lavoro e che quindi sono in possesso delle conoscenze e delle capacità per ascoltare, consigliare e indirizzare; a livello individuale, ossia rivolta alle singole persone, mobbizzate o meno, e mirata a rinsaldare i principi dell’autostima e ad impartire le tecniche dell’autodifesa verbale.

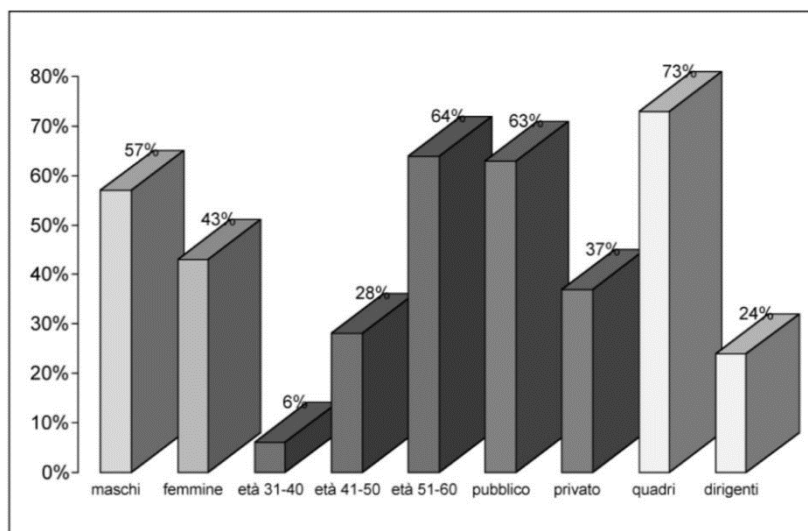
È fondamentale non isolarsi, ma coltivare le relazioni sociali, frequentare gli amici e rinsaldare i rapporti familiari.

²⁷ Trib. di Agrigento, sent. del 01.02.2005; Trib. di La Spezia, sent. del 04.07.2005; Trib. di Sondrio, sent. del 31.03.2006.

IV. DIFFUSIONE DEL MOBBING

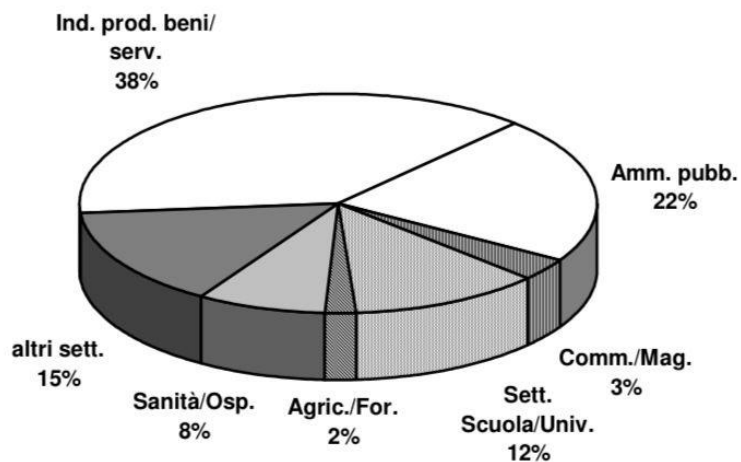
I. I numeri del mobbing in Italia

In base ai dati emersi dalla prima ricerca statistica sul mobbing in Italia, condotta da PRIMA Associazione Italiana contro mobbing e stress psicosociale di Bologna nel 1998, su un campione di 301 vittime in tutto il territorio nazionale (con prevalenza nel Lazio, Emilia Romagna e Lombardia) ha messo in luce come il fenomeno ha una portata estesa. I risultati della ricerca riportano che in Italia sarebbero circa un milione e mezzo, mentre circa cinque milioni minimo è stimato il numero di persone in qualche modo coinvolte nel fenomeno, come spettatori o amici e familiari delle vittime. Nel nostro paese soffrono per mobbing più di un milione di lavoratori, su oltre 21 milioni di occupati, maggiormente nelle regioni del Nord (65%), con prevalenza tra i quadri e i dirigenti, con età media di 43 anni, in particolare nel settore pubblico e in quello dei servizi. Se consideriamo che la vita lavorativa media è compresa tra i 35 e i 40 anni, allora possiamo dire che più o meno tutti noi siamo stati, siamo o saremo coinvolti durante il nostro lavoro in almeno un caso di mobbing, indipendentemente dal ruolo ricoperto. I settori più colpiti sono l'industria e la Pubblica Amministrazione, seguiti da scuola, sanità e settore bancario. Nel settore pubblico tende ad essere perpetrato da parte di colleghi e superiori allo scopo di punire o indurre a desistere dalla sua azione qualcuno che si è posto in contrasto con l'ideologia di maggioranza dell'ufficio. Nel settore privato molto diffuso è il bossing. In circa l'88% dei casi è coinvolto un mobber in una posizione superiore a quella della vittima; fra questi in circa il 58% dei casi il mobber è il capo che agisce da solo, mentre nel restante 30% il capo è coadiuvato nel mobbing dai colleghi e nel 10% dei casi il mobber è costituito dai colleghi. Un tipo di mobber quantitativamente meno rilevante (circa il 2%), è il mobber che si trova in posizione inferiore a quella della vittima. Secondo recenti dati ISPESL, sono interessati a fenomeni di mobbing i maschi nel 57% e le femmine nel 43% dei casi; nel 6% l'età è compresa tra i 31 e i 40 anni, nel 28% tra i 41 e i 50 anni e nel 64% tra i 51 e i 60 anni; il 63% lavora nel settore pubblico mentre il 37% nel settore privato, il 73% sono quadri e il 24% dirigenti.



II. I numeri del mobbing in Europa

Secondo i dati emersi dalla II Ricerca Europea sulle condizioni di lavoro, condotta sulla base di oltre 16.000 interviste ai lavoratori di tutta l'Unione Europea, ogni anno circa 6 milioni di lavoratori europei (il 4% di tutti i lavoratori) sono soggetti a violenza fisica, 12 milioni (l'8%) subiscono intimidazioni e mobbing e 3 milioni (il 2%) sono vittima di molestie sessuali. La stessa Ricerca ha anche mostrato chiaramente che la violenza sul lavoro ha sempre più gravi conseguenze sulla salute delle vittime, soprattutto in termini di stress. E di pari passo con la violenza è in allarmante aumento anche la percentuale di assenze dal lavoro per motivi di malattia. Le percentuali più elevate si registrano nel Regno Unito (16.3%), Svezia (10.2%), Francia (9.9%), Irlanda (9.4%), Germania (7.3%), Italia (6%), Spagna (5.5%), Belgio (4.8%) e Grecia (4.7%). Le statistiche nazionali riportano tra le tipologie di lavoro più colpite: beni e servizi (38%), Pubblica Amministrazione (22%), scuola ed università (12%), ospedali (8%), commercio (3%), agricoltura (2%).



III. Il mobbing ai giorni d'oggi

Per quanto riguarda le ultime novità giurisprudenziali in tema di mobbing possiamo individuare:

- “Ai fini della configurabilità di una condotta datoriale mobbizzante, l'accertata esistenza di una dequalificazione di plurime condotte datoriali illegittime non rappresenta condizione sufficiente, essendo necessario, a tal fine, che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali costituiscono il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione”.²⁸

- “È proprio l'elemento psicologico dell'intento persecutorio a segnare il tratto distintivo tra le ipotesi di mera dequalificazione e quelle di mobbing in cui, sul piano strutturale, la dequalificazione costituisce solo il momento oggettivo dell'illecito datoriale, che va corroborato, sul piano soggettivo, da una volontà datoriale persecutoria. Tale passaggio argomentativo della pronunzia di appello, già da solo sufficiente a radicare le ragioni del rigetto, non è stato toccato da alcuna censura, sicché neppure il quinto motivo di ricorso è meritevole di accoglimento”.²⁹

- “In tema di liquidazione equitativa del danno da demansionamento è sindacabile in sede di legittimità, come violazione dell'art.1226 c.c. e, nel contempo come ipotesi di “motivazione apparente”, di “manifesta ed irriducibile contraddittorietà” e di “motivazione perplessa ed incomprensibile”, la valutazione del giudice del merito che, non abbia indicato, nemmeno sommariamente, i criteri seguiti per determinare l'entità del danno e gli elementi su cui ha basato la sua decisione in ordine al quantum”.³⁰

- “Integra il delitto di **atti persecutori e stalking** la condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione e al suo isolamento nell'ambiente di lavoro – che ben possono essere rappresentati dall'abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi – tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima”.³¹

- “La giurisprudenza penale di legittimità ha evidenziato che l'eventuale illiceità civilistica della condotta persecutoria, in quanto inquadrata nell'ipotesi del mobbing, non esclude comunque che detta condotta integri le condizioni per l'autonoma configurabilità del reato di atti persecutori, ove la stessa determini taluno degli eventi previsti dalla relativa norma incriminatrice”.³²

²⁸ Cassazione ordinanza n. 17974/2022.

²⁹ Cassazione ordinanza n. 11521/2022.

³⁰ Cassazione ordinanza n. 38834/2019.

³¹ Cassazione penale sentenza n. 12827/2022.

³² Sez. 5, n. 31273 del 14/09/2020, F., Rv. 279752.

Qualche anno fa, lo scoppio della pandemia ha modificato la vita e le abitudini di molti lavoratori, costretti a sperimentare nuovi metodi lavorativi del tutto innovativi. Si è così dato avvio ad un aumento del lavoro in smart working che ha portato con sé alcune criticità legate al tradizionale fenomeno del mobbing. Le vessazioni che prima venivano effettuate in presenza sul posto di lavoro, si sono tramutate al giorno d'oggi in vessazioni digitali. Inizia così a svilupparsi il termine smart mobbing. Le condotte tipiche che possono rientrare in tale categoria e che sono state sino ad ora riscontrate sono:

- esclusione della partecipazione di un lavoratore dalle c.d. conference call;
- eliminazione di un lavoratore dalle chat aziendali;
- conferimenti di incarichi monotoni e ripetitivi;
- e-mail o messaggi inviati ai lavoratori a tutte le ore al fine di costringere il dipendente ad essere sempre connesso, peraltro anche in aperta violazione del diritto alla disconnessione che il datore di lavoro deve garantire in pendenza di smart working.

Rispetto a tali condotte, potrebbe rilevarsi ancora più difficile dimostrare la finalità persecutoria, proprio perché le stesse non avvengono in presenza ma mediante l'utilizzo dei dispositivi digitali, il cui mancato funzionamento potrebbe essere addotto come pretesto per giustificare taluni comportamenti. Non può in ogni caso trascurarsi la responsabilità del datore di lavoro sul quale grava l'obbligo di garantire e tutelare la sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei propri dipendenti, in qualunque contesto operativo e nonostante le modalità realizzative. Tale onere di adempimento è destinato a diventare ancora più stringente considerato il radicarsi della modalità lavorativa da remoto nella realtà attuale, vista la tendenza delle aziende a considerare lo smart working come strumento di flessibilità costante e non come un rimedio di carattere emergenziale, legato alla situazione contingente.

CONCLUSIONE

Il fenomeno del mobbing è una realtà in continuo aumento. Questo perché oggi si trascorre la maggior parte del tempo nel luogo di lavoro. Il mobbing occupa attualmente, tra i nuovi rischi del mondo del lavoro e quale fonte potenziale di danno psichico, un ruolo di preminenza per quanto concerne gli interventi sotto il profilo della prevenzione e della sicurezza, per l'incidenza delle sue conseguenze sull'individuo, sull'azienda e sulle collettività, e la rilevanza medico-legale del fenomeno. L'assenza di una specifica normativa del mobbing ha contribuito alla diffusione, in modo negativo, del fenomeno soprattutto in termini di misure preventive e di sostegno, tuttavia, l'estrema flessibilità della nozione di mobbing come elaborata dagli studi di Leymann ed Ege, ha consentito alla giurisprudenza di poter far dialogare di questo fenomeno. Nell'ambito del vigente ordinamento i rimedi previsti da specifiche norme in relazione a tipizzate violazioni dei diritti del lavoratore, coesistono con il principio di garanzia della sicurezza e igiene sul lavoro, di cui all'articolo 2087 c.c., che costituisce la norma generale del fenomeno. Nell'attuale contesto normativo e giurisprudenziale possono, perciò, trovare tutela le conseguenze sia dei singoli episodi e comportamenti lesivi che di condotte sistematiche poste in essere in danno del lavoratore. L'utilità del provvedimento legislativo non consisterebbe tanto nella punizione delle specifiche fattispecie, quanto nell'efficacia monitoria della sanzione penale, che costituirebbe un deterrente di valenza generale, non limitata alle specifiche fattispecie sanzionate. Ciò contribuirebbe a rendere più incisive le azioni di prevenzione, che costituiscono il più efficace strumento di contrasto al mobbing. È importante saper riconoscere e valutare correttamente questo nuovo fenomeno, ricorrendo subito ad una corretta prevenzione, per porre fine a questi illeciti prima che provochino danni gravi alla salute. L'informazione risulta essere quindi estremamente importante.

BIBLIOGRAFIA

Salvatore Mazzamuto, 2004, *Il Mobbing*. Giuffrè, Milano

Fabrizio Amato, Maria Valentina Casciano, Lara Lazzeroni, Antonio Loffredo, 2002, *Il Mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*. Giuffrè, Milano

Ege Harald, 1998, *I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana*. Pitagora, Bologna

Ege Harald, 1997, *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*. Pitagora, Bologna

Ege Harald, 2002, *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, Milano

Ege Harald, 1996, *Mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna

Leymann Heinz, *The Mobbing Encyclopaedia*,
<http://www.leymann.se/English/frame.html>

PRIMA – Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psico-sociale,
<http://www.mobbing-prima.it>

Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, <http://www.ispesl.it>

INAIL, 2006, *Il Mobbing. Responsabilità e danni*. Milano

SIULP, 21/06/2022, *Le ultime novità giurisprudenziali*.

Ferrari Giuseppe, Penati Valentina, 2011, *Il mobbing e le violenze psicologiche. Fenomenologia, prevenzione, intervento*. FerrariSinibaldi.