



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

IL MOBBING: TUTELA GIURIDICA
MOBBING: LEGAL PROTECTION

Relatore:
Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:
Giorgia Polidori

Anno Accademico 2019/2020

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO PRIMO: IL MOBBING SUL LAVORO	5
1.1 IL TERMINE MOBBING	5
1.1.1 COMPORAMENTI VESSATORI	6
1.2 I PROTAGONISTI DEL MOBBING.....	8
1.3 LE TIPOLOGIE DI MOBBING	10
CAPITOLO SECONDO: STRUMENTI NORMATIVI DI TUTELA	13
2.1 LA COSTITUZIONE: DIRITTI INVIOLABILI.....	13
2.2 ARTICOLO 2087 DEL CODICE CIVILE.....	16
2.3 SENTENZE SIGNIFICATIVE.....	19
CAPITOLO TERZO: AIUTI E RISARCIMENTO	22
3.1 RISARCIMENTO DEL DANNO.....	22
3.2 COME DENUNCIARE	25
3.3 CENTRI DI SOSTEGNO	26
CONCLUSIONI	29
BIBLIOGRAFIA	30
SITOGRAFIA.....	31
RINGRAZIAMENTI.....	32

INTRODUZIONE

Il mobbing è un fenomeno tristemente diffuso che caratterizza gli ambienti di lavoro. In Italia, complice anche la crisi economica e la crescente disoccupazione, sta diventando una realtà sempre più presente, portando i lavoratori a subire soprusi per paura di perdere il posto di lavoro.

Il mobbing può avere diverse sfaccettature, spazia dalle minacce alla discriminazione, dall'abuso di potere alla violenza fisica e verbale. Questo atteggiamento arreca conseguenze importanti sulla persona colpita: i danni sono sia psicologici sia fisici e si manifestano con pesanti sintomi psicosomatici, stati depressivi o ansiosi, tensione continua e perdita di controllo della propria vita relazionale.

Secondo l'Ispesl, istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, i lavoratori interessati dal fenomeno sono poco più di un milione e mezzo su quasi ventidue milioni di occupati. Il mobbing è più presente al nord, con il 65% e colpisce maggiormente le donne, con una percentuale del 52. La categoria più esposta è quella dei diplomati, rappresentata dal 52% e seguita poi dai laureati con il 24%. Il mobbing non interessa solamente impiegati, ma anche gli operai e nello specifico anche quelli addetti alle mansioni più semplici. Ogni anno sono 2500 le persone che si rivolgono alle associazioni antimobbing.

Il presente elaborato andrà ad evidenziare le caratteristiche di tale fenomeno e le azioni che vengono svolte dai soggetti coinvolti.

In particolare, nel primo capitolo viene spiegato il termine del mobbing, i comportamenti riconducibili a tale fenomeno, le sue caratteristiche e i diversi soggetti che ne fanno parte.

Nel secondo capitolo vengono illustrati quali sono gli elementi normativi di tutela, poiché tale fenomeno non è classificato come reato penale e quindi non esiste una legge anti mobbing.

Infine, il terzo capitolo, chiarisce le possibili situazioni di risarcimento e come i soggetti mobbizzati possono comportarsi per reagire a tale fenomeno.

CAPITOLO PRIMO: IL MOBBING SUL LAVORO

1.1 IL TERMINE MOBBING

Per comprendere meglio il concetto di mobbing è fondamentale conoscere il significato del termine stesso. L'etimologia della parola risale al verbo inglese "to mob", cioè "aggreddire, attaccare". Questo vocabolo è ormai da diverso tempo entrato nel linguaggio non solo giuridico, ma anche comune, per indicare un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori attuati sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima, impedendole di lavorare o di svolgere serenamente la propria attività.

Questa condizione di persecuzione psicologica sull'ambiente di lavoro è nota da più di un secolo; infatti, il primo a parlare di Mobbing è stato lo psicologo svedese Heinz Leymann già alla fine dell'ottocento. In Italia, la tematica è stata introdotta dallo psicologo tedesco Harald Ege, che per primo nel 2002 ha pubblicato un metodo per identificare il fenomeno e i suoi danni tramite il riconoscimento di sette parametri, il cosiddetto metodo Ege.

Da una ricerca effettuata nel 2002 dal Centro di Riferimento Italiano dell'Agenzia Europea, che si occupa di sicurezza e salute del lavoro, è emerso che un terzo dei lavoratori dell'Unione, circa 40 milioni, ha dichiarato di soffrire di stress sul posto di lavoro, mentre il 9%, approssimativamente 12 milioni di persone, ha segnalato

di essere stato vittima di mobbing nel corso del 2000. (*“Mobbing: gli spettatori silenziosi non lo contrastano”* Ignazia Zanzi)

1.1.1 COMPORAMENTI VESSATORI

Il fenomeno del mobbing, come precedentemente sottolineato, è stato inizialmente descritto e studiato da sociologi e psicologi, per poi trovare rilievo anche nelle aule di tribunale. In assenza di un’apposita normativa, la giurisprudenza ha definito il mobbing come una serie di atti o comportamenti vessatori posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei membri dell’ufficio o dell’unità produttiva in cui è inserito, o da parte del suo datore di lavoro, caratterizzati da un intento di emarginazione con l’obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

Il fenomeno del mobbing può essere rappresentato prendendo in considerazione la posizione del lavoratore, che ne è la vittima, con il quale si vengono ad avere differenti situazioni, ad esempio (*“Il mobbing”* Bertelli Motta M.):

- il lavoratore potrebbe ritrovarsi ad essere isolato all’interno dell’ambiente lavorativo, venendo ad esempio relegato in una sede o in una postazione particolarmente scomoda o venendo escluso da riunioni, progetti, comunicazioni aziendali, corsi di aggiornamento e altre attività;

- egli potrebbe divenire bersaglio di battute, pettegolezzi, insulti e comportamenti ostili di vario genere, così come ritrovarsi al centro di una vera e propria campagna diffamatoria portata avanti nei suoi riguardi;
- potrebbe ritrovarsi con attrezzature di lavoro di scarsa qualità o obsolete, come ambienti male illuminati, pc mal funzionanti, così da rendere difficile lo svolgimento del lavoro;
- potrebbe vedersi improvvisamente sottrarre mansioni sino a quel momento ricoperte, oppure essere assegnato a mansioni inferiori e dequalificanti (fare fotocopie, ricevere telefonate o compiti con scarsa autonomia decisionale), o ancora, all'opposto, trovarsi a dover gestire da solo carichi di lavoro intollerabili;
- potrebbe trovarsi esposto a più intense e assillanti forme di controllo da parte del datore di lavoro, ad esempio durante lo svolgimento delle proprie attività o in occasione di assenze per malattia;
- potrebbe vedersi privare di determinati benefit aziendali sino a quel momento goduti o vedersi rifiutare sistematicamente permessi, ferie ed altre richieste; nei casi più estremi, potrebbe essere licenziato senza alcuna motivazione; talvolta, potrebbe addirittura divenire bersaglio di violenze sul piano fisico o di aggressioni alla sfera sessuale.

Come si può notare dagli esempi prima illustrati, tra le condotte riconducibili alla nozione di mobbing figurano sia comportamenti illeciti, perseguibili anche sul

piano penale, sia atti che considerati in modo isolato risultano leciti e costituiscono nella maggior parte delle volte ordinari poteri di direzione, controllo e disciplina spettanti al datore di lavoro.

Tuttavia, non è sufficiente la semplice presenza di questi comportamenti sul luogo di lavoro per poter parlare di mobbing e per riconoscere quindi la condotta lesiva del datore di lavoro. Non è quindi corretto pensare, come spesso avviene, che il dipendente che viene insultato dal datore di lavoro sia vittima di mobbing, o che il datore di lavoro che assegna al lavoratore mansioni inferiori alle proprie stia compiendo mobbing.

A tal proposito la Giurisprudenza stabilisce che è necessario che determinati atteggiamenti tendano a ripetersi in modo sistematico e continuato per un lungo periodo di tempo. Inoltre, deve esserci un evento lesivo della salute o della personalità del dipendente e successivamente un nesso di causa-effetto tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore. Infine, deve essere provato l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio, attraverso il quali i comportamenti devono avere uno scopo ben preciso, essere azioni intenzionali, anche premeditate (www.ilsole24ore.com)

1.2 I PROTAGONISTI DEL MOBBING

Nel mobbing esistono dei protagonisti con ruoli e comportamenti diversi in base al contesto e alla situazione in cui si trovano e vengono identificati come “attori”.

Gli attori del mobbing hanno una parte ben precisa, che influenza in modo diretto o indiretto azioni mobbizzanti. Le tre principali categorie sono: il mobber, la vittima (o mobbizzato) e lo spettatore.

Il mobber è l'aggressore, quella persona che attua il comportamento vessatorio nei confronti della vittima. L'obiettivo del mobber è distruggere lo status sociale della vittima, facendogli perdere la sua influenza, il rispetto degli altri e l'entusiasmo per il proprio lavoro. Il mobbizzato, in questo caso la vittima, può essere qualsiasi figura all'interno di un contesto lavorativo, indipendentemente dalla propria mansione o dalla propria qualificazione. Le umiliazioni e le offese riguardano non solo la vita lavorativa, ma possono interferire anche con la vita privata della vittima.

La condizione di mobbing prevede che ci sia un dislivello tra i due protagonisti della vicenda conflittuale, nella quale la vittima si viene a trovare sempre in una condizione di svantaggio.

Infine c'è lo spettatore, che viene rappresentato da colleghi, personale o qualsiasi persona all'interno dell'ambito lavorativo, il quale non si assume la responsabilità di ciò che sta accadendo, ma preferisce rimanere in silenzio piuttosto che intervenire. La funzione che lo spettatore ricopre all'interno del posto di lavoro ha un'importanza cruciale per lo sviluppo del Mobbing. (*“Conoscere, comprendere e reagire al fenomeno del mobbing”* T. Bartalucci, Università di Firenze 2010).

La posizione gerarchica risulta fondamentale per definire il ruolo del mobber e allo stesso tempo anche quella dello spettatore ha una grande importanza nella sua capacità di influenza. Ad esempio, se lo spettatore è un neoassunto in contratto di formazione allora è comprensibile che potrà fare ben poco di fronte al Mobbing; se invece è il caporeparto, egli ha l'autorità di porre fine al processo. Un collega che assiste al Mobbing e non lo denuncia o non cerca di interromperlo, in qualche modo può diventare lui stesso un mobber di riflesso, ossia un "side-mobber", egli infatti favorisce il Mobbing con la sua indifferenza e la sua non disponibilità ad intervenire.

1.3 LE TIPOLOGIE DI MOBBING

Quando si parla di mobbing diverse sono le tipologie a cui è possibile fare riferimento. Una prima distinzione si ha tra mobbing orizzontale e mobbing verticale. Il mobbing orizzontale si ha quando i comportamenti persecutori sono messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro di pari grado, volti di solito ad emarginarlo e screditare credibilità e reputazione; in questo caso ad escludere la responsabilità del datore di lavoro non è sufficiente un semplice intervento 'pacificatore' se poi questo non è seguito da concrete misure e da vigilanza.

Il mobbing verticale si divide a sua volta in ascendente e discendente. Quello discendente, o anche conosciuto come bossing, si ha quando gli atteggiamenti

persecutori provengano dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico, con azioni che hanno l'obiettivo di escludere il lavoratore e indurlo a licenziarsi. Questa è una tipologia molto diffusa e si concretizza in atti di violenza psichica, con l'assegnazione di incarichi poco gratificanti e continue umiliazioni che demotivano il dipendente, e che causano un senso di inadeguatezza ed emarginazione. Una sottocategoria di bossing, viene definita 'mobbing da strategia aziendale' ovvero lo stress psico-fisico provocato al lavoratore ha in questo caso il solo fine di indurlo a lasciare l'impiego per ridurre il personale. Rari sono invece i casi di mobbing ascendente, che si concretizza in azioni che mirano a screditare o mettere in discussione l'autorità di superiori gerarchici da parte dei lavoratori. Sempre più spesso si ha il mobbing combinato, fusione di mobbing orizzontale e verticale. (www.economiaediritto.it)

Un'altra tipologia è il mobbing trasversale che si ha quando persone fuori dall'ambito lavorativo, in accordo col mobber, creano ulteriore emarginazione nei confronti della vittima.

Inoltre il mobbing viene distinto in base alla durata del comportamento aggressivo: il mobbing permanente, se le vessazioni nei confronti di un soggetto cessano solo se interrotte dall'autorità giudiziaria e il mobbing transitorio, nei casi in cui dopo un periodo di vessazioni, i mobber perdano l'interesse nei confronti di una determinata vittima per accanirsi su un altro lavoratore.

Inoltre, importante è come la vita lavorativa possa influenzare la sfera privata di un determinato soggetto e in questo caso si fa riferimento al doppio mobbing, cioè una situazione che si crea quando il lavoratore sfoga la propria insoddisfazione e negatività all'interno del contesto familiare, provocando uno squilibrio all'interno di esso, fino a quando non vi è più sostegno alla vittima, che viene isolata anche nella sfera privata, con la conseguenza che gli effetti del mobbing lavorativo risultano raddoppiati.

Differente dalle precedenti tipologie è il mobbing sessuale, che si concretizza con molestie, generalmente nei confronti di persone di sesso femminile, da parte di uomini in posizione gerarchica superiore. Infatti le donne sono i soggetti maggiormente a rischio di mobbing, specialmente al rientro dalla maternità o a seguito di matrimonio e in questi casi si parla di mobbing di genere. L'azienda mira all'allontanamento definitivo della lavoratrice, considerata, soprattutto al rientro dalla maternità, non più in grado di rispondere a specifiche esigenze lavorative.

Come si può vedere attraverso dei dati Istat riguardanti il biennio 2008-2009, le donne appaiono come i soggetti più a rischio ad essere vittime di atti vessatori: il 62% del mobbing subito in Italia riguarda le donne. La percentuale aumenta quando si tratta di lavoratrici madri con figli piccoli, che assieme a donne con disabilità e donne mature con età comprese tra i 50 e i 60 anni, sembrano essere le categorie più a rischio. (www.istat.it)

CAPITOLO SECONDO: STRUMENTI NORMATIVI DI TUTELA

2.1 LA COSTITUZIONE: DIRITTI INVIOLABILI

Attualmente in Italia non esiste ancora una legge anti-mobbing, non è dunque possibile classificare tale fenomeno come reato penale. Tuttavia l'assenza di una disciplina legislativa del mobbing non costituisce un ostacolo per la tutela delle vittime di vessazioni e molestie sul luogo di lavoro.

A tal fine, infatti, è possibile far riferimento a norme già presenti nel nostro ordinamento, utilizzando disposizioni di legge e principi appartenenti a vari settori del diritto e che sono stati richiamati dalla magistratura nelle numerose decisioni aventi ad oggetto la tutela del lavoratore mobbizzato.

A livello europeo, ad esempio, è importante sottolineare la Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283 del 20 settembre 2001, che tratta del mobbing sul posto di lavoro. Le Risoluzioni non sono né atti precettivi e né atti vincolanti per i suoi destinatari, gli Stati membri sono di conseguenza lasciati liberi di adeguarsi o meno alle prescrizioni del Parlamento. La Risoluzione è stata poi seguita da una direttiva, che ha imposto ai vari Stati di legiferare sul mobbing in tempi brevi.

Nel nostro ordinamento giuridico la prima fondamentale tutela per le vittime di mobbing può essere rinvenuta nella Costituzione.

La Costituzione è il testo legislativo fondamentale della Repubblica Italiana e in quanto tale occupa il vertice della gerarchia delle fonti.

L'articolo 2 sancisce che *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”*.

I diritti inviolabili sono quelle posizioni giuridiche considerate essenziali per la persona e riguardanti le libertà e i valori fondamentali dell'uomo. Essi sono riconosciuti sia all'uomo come singolo, ad esempio il diritto al nome, all'onore, alla libera manifestazione del pensiero, sia come membro di formazioni sociali, ovvero il diritto di associazione e di riunione. I diritti sono qualificati come inviolabili in quanto non possono essere oggetto di revisione costituzionale; sono indisponibili, intrasmissibili e irrinunciabili da parte dei titolari e sono imprescrittibili, cioè non cadono in prescrizione anche se non vengono esercitati. Inoltre, essi sono preesistenti allo Stato e ad ogni forma di governo democratica; ciò spiega perché il Costituente all'articolo 2 della Carta Costituzionale utilizza l'espressione “riconosce e garantisce”, senza quindi operare alcuna forma di discriminazione a danno degli stranieri. Viene così sottolineata l'importanza di questi rispetto alla Costituzione stessa e di conseguenza l'importanza assoluta dell'uomo sull'ordinamento statale. Lo stesso articolo ha inoltre la funzione di tutelare tutti quei diritti naturali e quei valori di libertà non ancora tradotti in specifiche norme costituzionali, ma che emergono distintamente nell'evoluzione della coscienza sociale e nelle convenzioni internazionali.

Nella Costituzione della Repubblica Italiana i diritti inviolabili dell'uomo sono disposti in più articoli. Fra i principali vi sono: la libertà personale, la inviolabilità del domicilio, la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione, la libertà di circolazione e di soggiorno, la libertà di riunione, la libertà di associazione, la libertà di manifestazione del pensiero, il diritto di difesa, il diritto alla salute, la libertà sindacale, il diritto di sciopero, la libertà economica e la proprietà privata.

È possibile far riferimento ad alcuni di questi per la tutela contro il fenomeno del mobbing: importanti sono l'articolo 32 e l'articolo 41.

L'articolo 32 della Costituzione Italiana afferma che *“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge.”*

Il diritto alla salute rappresenta per il costituente un fondamentale diritto dell'individuo, oltre ad un interesse primario per la collettività. Esso si sostanzia nel diritto all'integrità fisica e psichica, sia nel senso di poter avere trattamenti medici di prevenzione e cura, sia nel senso di poter godere di un ambiente di vita e lavoro salubre. La salute è dunque considerato un diritto fondamentale, in quanto rappresenta la premessa biologica che, garantendo l'integrità fisica, permette l'esercizio di tutti gli altri diritti presi in considerazione dall'ordinamento, indispensabile dunque per il pieno sviluppo della persona umana.

Invece nell'articolo 41 della Costituzione è riportato che *“L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.”*

Importante per la tutela contro il mobbing è in particolare il secondo comma, che prevede appunto dei limiti alla libera iniziativa economica privata, che deve essere svolta nel rispetto della persona umana. (www.laleggepertutti.it)

2.2 ARTICOLO 2087 DEL CODICE CIVILE

La norma fondamentale per la tutela contro il mobbing è l'articolo 2087 del codice civile, secondo il cui *“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”*.

L'art. 2087 detta il principio fondamentale del sistema di tutela della salute fisica e psichica dei lavoratori, ponendo a carico del datore di lavoro un obbligo di controllo ed adeguamento anche dell'organizzazione del lavoro per evitare l'insorgenza di situazioni di pericolo per i lavoratori. Per il datore di lavoro vi è il divieto di porre in essere, nell'ambito aziendale, qualsiasi comportamento lesivo del diritto all'integrità psico-fisica del lavoratore. (www.inail.it)

Tale norma pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di protezione della persona del lavoratore e reca una previsione particolarmente ampia ed elastica,

comprensiva non solo del rispetto delle condizioni e dei limiti imposti dalle leggi e dai regolamenti per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, ma anche dell'introduzione e manutenzione delle misure idonee a prevenire infortuni ed eventuali situazioni di pericolo per il lavoratore, il quale derivano da fattori naturali o artificiali di nocività o penosità presenti nell'ambiente di lavoro. Questo obbligo di protezione, inoltre, non attiene solo al profilo dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ma anche a quello della personalità morale, impedendo quindi situazioni e comportamenti soggetti a vessazioni persecutorie.

Il datore di lavoro è obbligato a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente ad una pratica di mobbing posta in essere dai colleghi dove venga accertato che, pur essendo a conoscenza dei comportamenti scorretti posti in essere da questi ultimi, non si sia attivato per farli cessare.¹

Si può in conclusione affermare che è possibile delineare una duplice forma di responsabilità del datore di lavoro: una diretta, quando lo stesso datore è autore delle vessazioni, come accade nel mobbing strategico ed in quello verticale; una indiretta, quando le vessazioni provengono da un collega della vittima, come nel mobbing verticale posto in essere da soggetto diverso dal datore di lavoro oppure nel mobbing orizzontale.

¹ Cass. Civ. Sez. Lav. 22 gennaio 2013, n. 1471

In quest'ultimo caso, come già detto, il datore di lavoro è chiamato a rispondere per avere tollerato determinati comportamenti o, comunque, per non avere vigilato al fine di evitare danni alla salute dei propri dipendenti.

In tal senso si è pronunciata la Corte di Cassazione, affermando che il datore di lavoro, al verificarsi di una condotta vessatoria da parte di un dipendente ai danni di un altro, deve sanzionare determinato comportamento; in caso contrario, potrebbe essere ritenuto corresponsabile e chiamato a rispondere della sua condotta omissiva.² Il datore di lavoro ha l'obbligo di prevenire il mobbing nella propria azienda e in questo caso può utilizzare tutti gli strumenti a sua disposizione, compreso il potere disciplinare.

L'art. 2087 c.c. non si risolve in una mera norma di principio, ma costituisce una norma di chiusura del sistema prevenzionistico, volta a comprendere tutte le ipotesi non previste espressamente dalle numerose disposizioni parlamentari.

Altro importante riferimento alla tutela della salute e dell'integrità fisica si trova nell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, ma anche nell'art. 13, secondo cui al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiori a quelli d'inquadramento.

² Cass. Civ, Sez. Lav. 23 marzo 2005, n.6326

2.3 SENTENZE SIGNIFICATIVE

Come visto precedentemente, non esiste una legge sul mobbing, ma sono molteplici le sentenze della Cassazione in tema di diritto del lavoro alle quali è possibile fare riferimento. Queste ribadiscono l'illegittimità di un comportamento attuato nel posto di lavoro, che porta a sminuire o ledere l'integrità psico-fisica di un dipendente e l'obbligatorietà al risarcimento dei danni. Diverse sono le sentenze maggiormente significative per la tutela di tale disciplina.

La sentenza di Cassazione civile, sezione lavoro, del 20 marzo 2009, n. 6906, dalla quale emerge come i continui e ripetuti rimproveri al dipendente fatti sul luogo di lavoro sono una forma di mobbing e danno diritto al risarcimento del danno.

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n.898 depositata il 17 gennaio 2014, ha affermato che per mobbing si deve intendere una condotta del datore di lavoro che, in violazione degli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., consiste in reiterati e prolungati comportamenti ostili, di intenzionale discriminazione e di persecuzione psicologica, con mortificazione ed emarginazione del lavoro.

Con la sentenza della Corte di Cassazione del 2012, n. 18927, la dipendente di una farmacia ha ottenuto il diritto al risarcimento per i danni subiti in quanto ammalatasi di depressione grave a causa di continue angherie subite dal titolare e dai colleghi. La donna, che era la più anziana del gruppo, era stata infatti presa di

mira poiché non era in grado di usare il sistema informatico. Dunque, le vessazioni e le discriminazioni subite sul posto di lavoro vanno risarcite anche quando manca la prova per configurare il reato di mobbing, ovvero, pur non essendo possibile identificare l'intento persecutorio, alcuni singoli comportamenti del datore di lavoro possono considerarsi vessatori e mortificanti per il dipendente.

Attraverso quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, con la sentenza n. 172 nel gennaio 2014, risulta una netta differenza tra danno psichico e fisico causato dal mobbing e tra il danno alla professionalità; se il primo consiste nella sofferenza del soggetto causata da trattamenti umanamente degradanti ad opera di superiori gerarchici o da colleghi in genere, il danno professionale è espressamente collegato al demansionamento del lavoratore protratto nel tempo: comportamento che può nello specifico comportare una perdita di opportunità lavorative per il dipendente. Le due figure sono quindi ben distinte e l'accertamento dell'una non implica automaticamente l'insorgenza dell'obbligo di risarcimento del danno anche per l'altra. (*“Diritto del lavoro e della previdenza sociale”* Di Stasi A.)

Dalle sentenze degli ultimi anni risulta che, per quanto riguarda la tutela assicurativa Inail, la Cassazione civile n.6346 del 5 marzo 2019, ha previsto che è estesa ad ogni forma di tecnopatia, fisica o psichica, che possa ritenersi conseguenza dell'attività lavorativa, sia che riguardi la lavorazione che l'organizzazione del lavoro e le sue modalità di esplicazione, anche se non

comprese tra le malattie tabellate o tra i rischi indicati. L'accertamento del danno biologico da mobbing in misura all'8% deve essere ricondotto all'assicurazione obbligatoria Inail, nella sussistenza dei presupposti per l'esonero dalla responsabilità civile del datore di lavoro.

Per la valutazione dei comportamenti vessatori denunciati, la Cassazione civile del 20 giugno 2018 n. 16256, ha stabilito che nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno per la propria integrità psicofisica, in seguito a una pluralità di comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro e dai colleghi, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi riportati dall'interessato e quindi di una correlazione con il fenomeno del mobbing, il giudice è tenuto a valutare se alcuni degli atteggiamenti denunciati, esaminati singolarmente ma sempre in sequenza causale, pur non essendo accomunati dallo stesso fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e siano quindi iscrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne nei limiti dei danni a lui imputabili. (*“Mobbing sul lavoro: ultime sentenza”* Guillem A.)

CAPITOLO TERZO: AIUTI E RISARCIMENTO

3.1 RISARCIMENTO DEL DANNO

Il lavoratore vittima di mobbing ha diritto al risarcimento del danno subito.

Le modalità per ottenere il risarcimento variano a seconda del tipo di responsabilità che il danneggiato intende far valere in giudizio: le condotte mobbizzanti possono infatti dar luogo a profili di responsabilità contrattuale od extracontrattuale.

Si parla di inadempimento contrattuale quando il datore di lavoro mobbizza il dipendente, ma anche quando egli non abbia vigilato, prevenuto od eventualmente represso episodi di mobbing in azienda, violando di conseguenza uno dei suoi principali obblighi contrattuali che ne derivano dal contratto individuale di lavoro, ossia l'obbligo di protezione della salute e della sicurezza del lavoratore.

Nel caso del mobbing, ad essere inadempita è un'obbligazione che trova la propria fonte direttamente nella legge, e cioè in quell'art. 2087 c.c. che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Nel far valere la responsabilità contrattuale del proprio datore di lavoro, il lavoratore vittima di mobbing dovrà indicare e provare con documenti o testimonianze i comportamenti vessatori subiti, tali da rendere "nocivo" l'ambiente di lavoro, dando anche prova del danno patito e del

nesso causale fra tale danno e le condotte mobbizzanti rese possibili dall'inadempimento degli obblighi di protezione incombenti sul datore di lavoro.

Con riferimento all'art 2087 c.c., il datore di lavoro potrebbe essere chiamato a risarcire due tipologie di danno: il danno al patrimonio personale del lavoratore, che potrà essere dimostrato depositando scontrini, fatture, copia di bonifici effettuati per pagare prestazioni mediche, acquisto di farmaci, etc. che siano conseguenza dello stato di salute indotto dal mobbing; il danno alla personalità morale e alla salute del lavoratore, quale un danno biologico e neurobiologico, possibile attraverso una perizia medico-legale che certifica come il mobbing abbia provocato una lesione permanente all'integrità psichica e fisica del lavoratore.

Come già visto, uno degli elementi costitutivi del mobbing è il dolo del mobber: è infatti l'intento persecutorio l'elemento unificante in grado di ricomprendere le singole condotte di mobbing all'interno di una più ampia sequenza vessatoria. Sotto questo profilo, la giurisprudenza ha quindi chiarito che il lavoratore vittima può limitarsi a fornire la prova dell'idoneità persecutoria della condotta complessivamente posta in essere, rilevabile, anche in via presuntiva, dalle caratteristiche oggettive della stessa, quali la monodirezionalità, la pretestuosità e la permanenza nel tempo dei comportamenti vessatori. L'azione di responsabilità contrattuale è soggetta ad un termine di prescrizione di dieci anni.

Un'ulteriore possibilità di risarcimento si ha facendo ricorso a responsabilità extracontrattuale, quando un soggetto danneggia ingiustamente un altro soggetto al quale non era in precedenza legato da un vincolo obbligatorio.

Con riferimento al mobbing, si ha quando la condotta vessatoria è posta in essere da colleghi posti allo stesso livello gerarchico della vittima o anche da suoi superiori, diversi dal datore di lavoro. Nell'intraprendere un'azione di responsabilità extracontrattuale, il lavoratore vittima di mobbing dovrà dunque dar prova di tutti gli elementi previsti dall'art. 2043 c.c., e cioè il fatto dannoso, il danno patito ed il nesso causale tra fatto e danno, nonché, sul piano psicologico, l'atteggiamento doloso del danneggiante.

Oltre che nei diretti confronti del proprio persecutore, il lavoratore vittima di mobbing potrà contemporaneamente agire anche nei confronti del proprio datore di lavoro. Si tratta di una ulteriore possibilità di azione, che si affianca alla già vista responsabilità a titolo contrattuale del datore di lavoro che non abbia adeguatamente tutelato l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro a lui sottoposti.

Il termine di prescrizione è di cinque anni. La disciplina della responsabilità extracontrattuale consente di invocare il risarcimento di tutti i danni che siano conseguenza immediata e diretta della condotta illecita, a prescindere dalla possibilità per il danneggiante di prevederli o meno. (*"Mobbing: la guida completa"* Bertelli Motta M.)

In caso di mobbing, il lavoratore avrà il diritto di dimettersi per giusta causa e fare dunque richiesta di disoccupazione NASPI: in questa circostanza, è possibile dimettersi in tronco, senza dare preavviso, ma si dovrà comunque fare causa all'azienda per dimostrare il mobbing. (*"Mobbing sul lavoro"* Avv. Dequo)

3.2 COME DENUNCIARE

Come precedentemente sottolineato, nonostante nel nostro Paese non vi è una legge che tuteli le persone soggette a mobbing, esiste la possibilità di denunciare tale fenomeno.

Lo si può fare inviando una lettera di diffida per mobbing al datore di lavoro, nella quale si comunica che il comportamento illegittimo adottato sul posto di lavoro causa malessere e danni che potrebbero essere rivendicati in sede giudiziaria.

Successivamente, grazie all'aiuto di internet o rivolgendosi al proprio Comune di residenza, è possibile mettersi in contatto con uno sportello mobbing, presente in tutte le città, al quale denunciare l'accaduto. Gli sportelli sono rappresentati da organizzazioni sindacali o da associazioni di volontari che, a titolo gratuito, offrono il loro aiuto. Essi hanno il compito principale di assistere giuridicamente il lavoratore in cerca di supporto e suggerire soluzioni per la risoluzione del problema.

Vi è inoltre un'ulteriore soluzione, che consiste nel denunciare determinati comportamenti in forma anonima, questi vengono illustrati ai giornali, in TV, o

anche attraverso il web, sempre però chiedendo che la propria identità rimanga segreta.

Nell'eventualità in cui il mobbing si sia manifestato con azioni illecite, quindi attraverso minacce, molestie o maltrattamenti anche se di solo tipo verbale, o atti diffamatori, si può sporgere denuncia presso gli uffici delle Forze dell'ordine, nella quale la vittima dovrà esporre l'accaduto alle autorità, descrivendo il fatto nel modo più dettagliato possibile.

Dopo la denuncia, gli agenti, sotto la direzione del pubblico ministero, daranno inizio alle indagini per provare la concreta commissione del fatto. Le indagini hanno una durata massima di 6 mesi, prolungabili solo in casi di eccezionale difficoltà. Se il reato viene confermato, l'autore del mobbing dovrà subire un processo in sede penale, con tutte le conseguenze di una possibile sentenza di condanna. (*“Denuncia per mobbing”* Policarpio I.)

3.3 CENTRI DI SOSTEGNO

Il mobbing in quanto fenomeno e malattia di grande rilevanza sociale, ha visto sorgere in Italia, anche se in ritardo rispetto al altri paesi, centri di sostegno, attrezzati per fornire consulenza legale e aiuto psicologico a chi ne avesse bisogno.

Il primo centro di aiuto è stato fondato a Bologna: PRIMA Associazione Italiana contro Mobbing e Stress psicosociale. È un'organizzazione no profit, nata nel

1996, che per "prima", appunto, ha parlato di Mobbing in Italia. Ha come finalità quella di intervenire ed operare sulle problematiche connesse a questo fenomeno, da un lato dedicandosi alla prevenzione delle cause scatenanti, dall'altro offrendo assistenza e sostegno a coloro che ne hanno subito gli effetti.

PRIMA intende realizzare il suo scopo attraverso la promozione, il sostegno e il coordinamento di ricerche scientifiche, consulenze studi, pubblicazioni e seminari sul tema del Mobbing, ma anche attraverso la sensibilizzazione, l'informazione e l'assistenza sullo sviluppo post-formativo, in particolare rivolgendosi a lavoratori con incarichi decisionali, assistenti, formatori ed interessati. Si occupa anche di prevenire, curare e di riabilitare psicofisicamente, socialmente e professionale le vittime del mobbing, attraverso terapie ambulant e stazionarie adeguate alla causa scatenante. (www.mobbing-prima.it)

Presso strutture simili, sono presenti percorsi di allenamento e di formazione individuale, ossia rivolti alle singole persone, mobbizzate o meno, con lo scopo di aumentare la loro autostima e apprendere le cosiddette tecniche dell'Autodifesa Verbale. Tutto questo per offrire un supporto alle vittime e limitare quindi il problema di tale fenomeno, attraverso l'informazione, la prevenzione e strategie risolutive. Questa formazione può avvenire non solo a livello individuale ma anche a livello professionale, rivolgendosi a tutti i professionisti, come medici, psicologi o avvocati e agli operatori del sociale, che sono i primi punti di riferimento a cui si rivolge una persona con problemi sul lavoro e che quindi

devono essere in possesso delle conoscenze e delle capacità per ascoltare, consigliare e indirizzare. Infine a livello aziendale, con specifiche modalità formative di gestione del conflitto e del Mobbing.

In Italia sono poche le regioni che hanno adottato una legge regionale in materia, tra le prime vi sono Veneto, Friuli Venezia Giulia, Umbria e Abruzzo. Oltretutto, le liste di attesa in alcune città, come ad esempio a Roma, sono estremamente lunghe, infatti si parla di un periodo di tempo che va dai quattro ai sei mesi per essere accettati e di altrettanti per avere una diagnosi in mano con cui poter, eventualmente, agire per vie legali. (*“Sportelli e centri antimobbing in Italia”* Arija Garcia C.)

CONCLUSIONI

Nell'attesa che il diritto disciplini in modo compiuto la materia, è indispensabile non farsi abbattere davanti a situazioni ostili, o nell'eventualità, cercare un punto d'incontro con i colleghi, per avere un appoggio nell'ambito lavorativo e rendere meno sfavorevole una situazione di disagio.

Molto spesso, quando un lavoratore si accorge di essere mobbizzato è troppo tardi. Egli ha già patito e sopportato delle situazioni vessatorie e il mobber ha già attuato la sua strategia in forma avanzata. Quindi, quando la vittima chiede aiuto, troppe volte è difficile risolvere la situazione.

In conclusione, alla base di ogni rapporto sociale, fondamentale è la presenza del rispetto. Si tratta di un valore che ogni individuo dovrebbe avere nei confronti dell'altro, necessario per il benessere comune ed indispensabile non solo nel luogo di lavoro, ma in qualsiasi circostanza.

BIBLIOGRAFIA

- Arija Garcia C. (2018) “*Sportelli e centri antimobbing in Italia*” in laleggepertutti.it
- Bartolucci T. “*Conoscere, comprendere e reagire al fenomeno del mobbing*” Università di Firenze, 2010
- Bertelli Motta M. (2020) “*Il mobbing: la guida completa*” in altalex.com
- Di Stasi A. “*Manuale breve Diritto del lavoro e della previdenza sociale*” Giuffrè editore, p170, 2015
- Caracuta F. “*Il mobbing e la tutela giudiziaria*” in diritto.it
- Ege H. “*Il fenomeno del mobbing: prevenzione, strategie, soluzioni*”, Bologna
- Guillem A. (2020) “*Mobbing sul lavoro: ultime sentenze*” in laleggepertutti.it
- La Peccerella L., Romeo L. (2006) “*Il mobbing responsabilità e danni*” in inail.it
- Policarpio I. (2020) “*Denuncia per mobbing*” in money.it
- Redazione Dequo (2020) “*Mobbing sul lavoro, cos'è, quando è reato e come denunciare*”
- Sanfilippo G. “*Mobbing, se lo conosci lo eviti*” 2001
- Staiano R. (2019) “*Mobbing e responsabilità civile: il vademecum per l'avvocato*” in altalex.com
- Zanzi Ignazia “*Mobbing, gli spettatori silenziosi non lo contrastano*” in sconfini.eu

SITOGRAFIA

www.altalex.com

www.dequo.it

www.diritto.it

www.ilsole24ore.com

www.inail.it

www.laleggepertutti.it

www.mobbing-prima.it

www.money.it

www.sconfini.eu

RINGRAZIAMENTI

Vorrei ringraziare la mia relatrice, la professoressa Paola Catalini, per avermi dato l'opportunità di trattare questo argomento di tesi e per essersi dimostrata sempre disponibile.

Ringrazio i miei genitori per avermi dato la possibilità di raggiungere questo traguardo, che senza il loro aiuto non sarebbe stato possibile.

Un grazie particolare va ad Elisa, che è stata la mia compagna di viaggio. Senza la sua presenza e il suo sostegno non sarei mai arrivata a questo giorno. Questo traguardo è anche merito suo.

Ringrazio Matheus, per aver reso meno noiose le lezioni e per avermi aiutato con il superamento di esami che pensavo impossibili.

Un ringraziamento speciale va a Giulia e Barbara, molto più che le mie coinquiline. Sono state per tre anni la mia seconda famiglia, il mio punto di riferimento. Non potevo chiedere di meglio.

Ringrazio Alessia, per avermi sempre spronata a raggiungere i miei obiettivi.

In particolar modo poi ringrazio Camilla, Anna, Giulia e Laura. Le prime ad aver sempre creduto in me, sempre pronte a supportarmi, ma soprattutto a supportarmi in qualsiasi situazione.

Infine ringrazio i miei nonni, per essere stati i primi a gioire con me al superamento di ogni esame.

In particolare dedico questa tesi e il raggiungimento di questo obiettivo alla persona più buona, generosa e altruista che abbia mai conosciuto, ma che purtroppo, da circa sei mesi, non ho più il piacere di avere accanto: mia nonna, una delle persone più importanti della mia vita.