

Studio Legale Associato

Avv. Amedeo Mazzone

Avv. Loris Silenzi

Avv. Stefano Massimiliano Ghio

RELAZIONE SUL MOBBING NELLA GIURISPRUDENZA

Convegno dell'11/ marzo / 2005 (Macerata)

Il termine Mobbing è mutuato dalla tradizione etologica : Konrad Lorenz (1963) utilizzava questa espressione per identificare una aggressione di un gruppo di animali a danno di un altro animale del gruppo. La traslazione del termine nel contesto della psicologia del lavoro e la sua teorizzazione è avvenuta negli anni '90 grazie ad un gruppo di lavoro diretto dal psicologo Haiz Leyman in Svezia raccogliendo immediati consensi in tutta europa. In ambito europeo si deve segnalare la Risoluzione 2001/2339 (INI) del 21/09/2001 intitolata "*Mobbing sul posto di lavoro*" la quale pur avendo il merito di aver stigmatizzato, formalizzato e sollevato il problema, non ne definisce effettivamente i contorni con ciò raccomandando gli stati membri di "*completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro*" In verità allo stato attuale dando uno sguardo alle legislazioni dei paesi europei il quadro non appare particolarmente roseo. Soltanto la Svezia, la Norvegia e la Francia si sono dotate di una disciplina legislativa seppur non specifica (per quanto attiene la Francia e la Norvegia), mentre il Belgio, la Spagna e la Germania hanno in discussione varie proposte di legge. Per quanto riguarda la legislazione italiana sussiste una proposta di legge (testo unico) attualmente in discussione presso la Commissione Lavoro del Senato ma, in attesa della sua definitiva stesura ed approvazione, e la norme di riferimento identificate dalla giurisprudenza sono l'art. 2087 c.c. (obblighi del datore di lavoro), l'art. 32 della Cost. (tutela della salute) e l'art. 2043 c.c. (risarcimento per fatto illecito).

In tal senso si può sin d'ora affermare che l'ordinamento italiano dimostra ancora una volta di essere all'avanguardia rispetto a quello degli altri Paesi nel contesto della tutela dei lavoratori (nei paesi retti dal Common Law non si riscontrano discipline e strumenti legislativi adeguati al fenomeno. In Inghilterra, per quello che ci risulta, il quadro giuridico è in fase di pre-mobbing con una forte sensibilità sociale a cui non corrisponde una effettiva tutela giudiziaria - in tale paese non trova spazio il danno psicologico con ciò privando la vittima da mobbing di un significativo capitolo di danno; negli Stati Uniti, nonostante la presenza di un forte associazionismo a tutela dei deboli e dei disagiati anche nel contesto lavorativo, il fenomeno trova una sua dignità, un suo spazio, nel campo extragiuridico, mentre in sede giudiziale si assiste ad una tutela più tradizionale orientata ai soli casi di molestie e di condotta discriminatoria).

Tornando al tema, il mobbing entra nel sistema giuridico con **la sentenza del 16/11/1999 del Tribunale di Torino**, il quale per la prima volta in tema di risarcimento del danno biologico da mobbing definisce il dipendente mobbizzato in colui che **“è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori”** o dei colleghi nei cui confronti vengono poste in essere **“pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore di lavoro, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocandone catastrofe emotiva, depressione e talora persino il suicidio”**. Era il caso di una lavoratrice dipendente produttrice di materie plastiche che veniva assegnata, nello svolgimento delle sue mansioni, ad uno spazio assai ristretto che non le consentiva alcun contatto con l'ambiente esterno. La situazione veniva per altro aggravata da continue molestie, vessazioni ed angherie che il capo turno operava nei confronti del lavoratore. Il giudice in tal caso compiva una indagine preliminare sul **termine mobbing**, introducendo di fatto il concetto della ripetitività dei soprusi con ciò comparando per la prima volta il comportamento animale con quello aziendale. Il Giudice di Torino identificava la fonte della responsabilità da mobbing nella violazione dell'art. 2087 c.c. in quanto il datore di lavoro è garante della sicurezza dell'ambiente di lavoro e della integrità psicologica dei propri dipendenti, con ciò qualificando contrattuale la responsabilità del datore di lavoro. In verità la sentenza citata, pur avendo i meriti di avere per la prima volta introdotto il mobbing nel contesto giudiziario e di aver identificato la norma di riferimento

per la tutela del lavoratore, è stata criticata, a ragione, in ordine alla fatto che il giudice assumeva superfluo l'accertamento peritale sia in ordine alla sussistenza del mobbing sia in ordine all'entità del danno con ciò utilizzando impropriamente l'art. 115 c.p.c. e quindi ponendo a fondamento della sua decisione nozioni di fatto presuntamente rientranti nella comune esperienza (il mobbing = fatto notorio). In effetti la esigenza di una consulenza tecnica d'ufficio medico legale sia in ordine alla sussistenza effettiva del mobbing sia in ordine alla valutazione del danno appare oltremodo necessaria.

Per arrivare ad una compiuta e più precisa indagine del fenomeno mobbing bisogna in verità arrivare alla sentenza **n. 84 del 23/02/2001 emessa dal Tribunale di Forlì**. Era il caso di un impiegato di banca al quale nel tempo venivano tolte tutte le attività di responsabilità che caratterizzavano la sua mansione, veniva ignorato nella attribuzione degli incarichi, veniva escluso dal beneficio del parcheggio aziendale, venivano ignorate le richieste di chiarimento ed infine veniva trasferito presso altra sede senza nessuna mansione lavorativa. In tal caso a ragion del vero il ricorrente contestava la legittimità del trasferimento, del demansionamento e di alcuni ordini di servizio (con ciò chiedendo un risarcimento del danno) ma non introduceva in giudizio una domanda di tutela specifica sul mobbing. Il Giudice Sorge nell'accogliere la domanda attinente la revoca del trasferimento, e dovendo affrontare la problematica della sussistenza dei presupposti risarcitori, identificando che il comportamento del datore di lavoro era mobbizzante, forniva una prima compiuta **definizione** del fenomeno assumendo che si può ricondurre a mobbing *“quel comportamento reiterato nel tempo da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che, a causa di tale comportamento, in un certo arco di tempo subisce delle conseguenze negative di ordine fisico da tale situazione”*. Si intravede in sentenza la identificazione degli **ELEMENTI FONDAMENTALI** del mobbing, dei parametri su cui basare la sussistenza del fenomeno, come già riferite dai precedenti relatori **(l'ambiente lavorativo, la frequenza, la durata, più tipi di attacchi, il dislivello tra gli antagonisti, andamento secondo fasi successive e l'intento persecutorio)**. Appare evidente come l'approccio del Tribunale di Forlì, critico alla sentenza di Torino citata, sia scientifico raccogliendo le sue convinzioni dalla psicologia del lavoro internazionale (Leyman) e nazionale (Ege), cercando quindi di limitare il fenomeno in un preciso ambito fattuale e giuridico,

valorizzando al massimo la necessità delle consulenze tecniche d'ufficio. In tal senso nelle motivazioni della sentenza il giudice del lavoro sposa il modello di mobbing italiano sviluppato nelle sue **SEI FASI SUCCESSIVE** e quindi (premessi il conflitto fisiologico normale ed accettato), **il conflitto mirato, la vera fase di disagio di cui è mobbing, i primi sintomi psico-somatici ed alla salute, gli errori ed abusi del datore di lavoro (sanzioni disciplinari e quant'altro), l'aggravamento della salute ed infine la esclusione dal mondo del lavoro (fase eventuale).**

La citata sentenza appare oltremodo importante per la **qualificazione del tipo di responsabilità e per il la tipologia del danno da mobbing risarcibile.** - LA RESPONSABILITA' viene identificata sia come contrattuale per violazione dell'art. 2087 c.c. che extracontrattuale per violazione dell'art. 2043 c.c., ben potendo le medesime coesistere con ciò risolvendo, in favore del lavoratore, anche la problematica relativa la ripartizione dell'onere probatorio tra le parti processuali.

In tal senso vengono a mente la sentenza della **Cassazione n. 5491/2000** la quale ha chiarito che il contenuto dell'obbligo ex art. 2087 *“non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica prevenzione, riguardando altresì il divieto di porre in essere nell'ambito aziendale comportamenti lesivi del diritto all'integrità fisica del lavoratore”*, e la sentenza n. **2561/2001** la quale ha riconosciuto la tutela cumulativa, sia contrattuale che extracontrattuale, in caso di diritti attinenti all'integrità psicofisica del lavoratore e più in generale agli interessi esistenziali.

In tal senso il Giudice Sorge, condivisibilmente, **riconosceva sia la natura contrattuale che extracontrattuale** della responsabilità datoriale con ciò combinando la previsione di cui all'art. 2087 c.c. con quella dell'art. 2043 c.c. e 32 della Costituzione (tutela della salute), ritenendo di applicare il criterio più favorevole al lavoratore relativamente **all'onere probatorio**, cioè quello contrattuale: in tale sede il lavoratore non è tenuto a dimostrare la sussistenza del dolo o la colpa in capo al datore di lavoro ex art. 2043 c.c., ma è tenuto a dimostrare la sussistenza del danno e del nesso eziologico tra il comportamento tenuto dal datore di lavoro e la lesione. **SUL DANNO** il giudice del lavoro Sorge mette in discussione la classica tripartizione del danno biologico patrimoniale e morale e prendendo le mosse dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 184/86 e della Suprema Corte n. 2569/2001 identifica in capo al lavoratore mobbizzato anche **un danno esistenziale** che “si realizza ogni qualvolta

il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità” subendo questi un danno alla sua personalità morale e quindi anche alla sua vita di relazione (ad esempio familiare). Da quanto riferito appare chiaro la ricchezza di argomentazioni, e quindi la portata innovativa, della sentenza in commento.

Tra le altre sentenze di Giudici di merito più recenti, conformi al precedente, si può far menzione alla Corte di Appello di Torino 25/10/2004, al Tribunale di Bari 20/02/2004, al Tribunale di Caltanissetta 01/02/2005.

Tra le sentenze emesse in argomento merita una particolare attenzione, e non solo per la autorevolezza dell’organo emanante, anche la sentenza n. **359 del 10/12/2003 della Corte Costituzionale**. La Corte, nel dichiarare la illegittimità costituzionale della L.R. 16/2002 della Regione Lazio emanata in materia di mobbing, ne definisce i contorni e la operatività facendo assurgere il mobbing da fenomeno sociale a concetto giuridico rientrando “nell’ordinamento civile che non può non mirare a salvaguardare sul luogo del lavoro la dignità e i diritti fondamentali del lavoratore”. In particolare la **Corte definisce il mobbing** come un *“COMPLESSO FENOMENO CONSISTENTE IN UNA SERIE DI ATTI O COMPORTAMENTI VESSATORI, PROTRATTI NEL TEMPO, POSTI IN ESSERE NEI CONFRONTI DI UN LAVORATORE DA PARTE DEI COMPONENTI DEL GRUPPO DI LAVORO IN CUI E’ INSERITO O DAL SUO CAPO, CARATTERIZZATI DA UN INTENTO DI PERSECUZIONE ED EMARGINAZIONE FINALIZZATO ALL’OBIETTIVO PRIMARIO DI ESCLUDERE LA VITTIMA DAL GRUPPO. CIO’ IMPLICA L’ESISTENZA DI UNO O PIU’ SOGGETTI ATTIVI CUI I SUINDICATI COMPORTAMENTI SIANO ASCRIVIBILI E DI UN SOGGETTO PASSIVO CHE DI TALI COMPORTAMENTI SIA DESTINATARIO E VITTIMA”* Definito in modo esatto quello che è il mobbing, la Corte Costituzionale, dando per altro credito alla riconducibilità delle concrete fattispecie alla previsione dell’art. 2087 c.c., osserva che se di legge sul mobbing si deve parlare *“la normativa in materia può avere un triplice oggetto in quanto può riguardare la prevenzione e repressione dei comportamenti dei soggetti attivi del fenomeno, le misure di sostegno psicologico e, se del caso, l’individuazione delle procedure per accedere alle terapie di tipo medico di cui la vittima può avere bisogno ed il regime degli atti o comportamenti posti in essere da quest’ultimo come reazione a quanto patito”*, con ciò di fatto escludendo la necessità di una norma di definizione.

Avv. Stefano Massimiliano Gbio