

MOBBING: DALLA LEGISLAZIONE VIGENTE ALLE PROSPETTIVE FUTURE

*di Francesca Pizzutilo**

Sommario: 1. I confini del mobbing. 2. Una futura legislazione sul mobbing. Soluzione possibile? 3. "Bona nova" della giurisprudenza.

1. I confini del mobbing

Il problema del disagio sul lavoro costituisce un fenomeno da sempre presente nella storia dell'uomo.

L'esperienza quotidiana degli ultimi anni sta facendo emergere la rilevanza del mobbing, *"fenomeno caratterizzato da una serie di atti e di comportamenti vessatori nei luoghi di lavoro che, pur non essendo penalmente perseguibili, incidono in misura determinante sulle condizioni fisiche e psicologiche dei lavoratori"*¹.

Ancora oggi non esiste una definizione di mobbing internazionalmente riconosciuta.

Numerosi sono i termini utilizzati per definire i comportamenti molesti che possono configurare il mobbing: terrorismo psicologico, violenza leggera, molestia morale e sessuale, spadroneggiamento, abuso lavorativo, aggressione aziendale, vittimizzazione.

Le motivazioni di tale confusione sono molteplici: innanzitutto esiste un problema

di definizione condivisa fra i vari Paesi, in quanto in ambito internazionale la parola "mobbing" non è unanimemente accettata: per la Norvegia ed i Paesi Anglosassoni il termine da utilizzare per designare una pratica persistente di danni, offese, intimidazioni, insulti e abusi di potere sul posto di lavoro deve essere bullismo (bullying at workplace), in Germania e nei Paesi dell'est europeo si parla di mobbing, in Francia si parla di molestie morali sul posto di lavoro (harcèlement moral), negli Stati Uniti per mobbing si parla di un "emotional assault".

Le innumerevoli definizioni utilizzate in Italia creano un grande disordine: utilizzare una stessa definizione, condivisa fra tutti, significa "operazionalizzare" il fenomeno; in caso contrario, non si potrà avere una definizione universale e certa del fenomeno.

Va rilevato che il termine mobbing è emerso sull'onda degli studi sociologici e medico legali, che lo descrivono in maniera convenzionale, utilizzando definizioni spesso non coincidenti².

Harold Ege, il maggiore studioso del fenomeno attivo in Italia, sostiene che per mobbing si deve intendere *«una persecuzione sistematica, per opera di una o più persone, in un arco di tempo piuttosto lungo, allo scopo, di danneggiare chi ne è vittima, di emarginarlo, di*

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita a Bari il 30 ottobre 2012.

Dalla tesi di laurea: Mobbing: necessità di una nuova fattispecie giuridica? Riflessioni in termini de iure condendo.

¹ F. COSTA, *Mobbing e tutela del lavoratore*, in Riv. Lavoro e previdenza oggi, 7/2010.

² G. Proia, *Alcune riflessioni sul così detto mobbing*, in Arg. dir. lav., 2005, 827, in cui l'Autore riferisce che *«mancando una disciplina legislativa, talora la psicologia del lavoro, come pure le scienze mediche e sociologiche, confondono se il mobbing costituisca la fattispecie causativa del danno o il danno stesso»*.

discriminarlo, fin quando non perde il posto di lavoro o è costretto a lasciarlo»³.

Traslando la definizione all'ambito lavorativo, si arriva a concepire il mobbing come quel terrore psicologico che mortifica l'individuo: le vessazioni, le angherie patite sul posto di lavoro si ripercuotono in seguito negli altri ambiti esistenziali, fino al momento che lo stesso abbandona l'impiego (attraverso il licenziamento da parte del datore di lavoro o rassegnando le dimissioni), e nel peggiore dei casi, distrugge anche la propria vita, diventata un bacino di enormi sofferenze.

Il vocabolo "mobbing", in quanto riferito al rapporto di lavoro subordinato, è entrato a far parte delle parole d'uso comune del lessico italiano, scientifico e corrente, dai tardi anni Novanta, per poi esplodere nel Ventunesimo secolo.

Da un punto di vista giuridico il mobbing è stato demonizzato soltanto nell'ultimo decennio, a seguito di due pronunce del Tribunale di Torino.

Si tratta della prima sentenza del 16 novembre 1999: in questo caso la vicenda riguardava la storia di una lavoratrice assunta con contratto a tempo determinato che lamentava molestie sessuali e morali da parte di un superiore gerarchico e della adibizione della stessa da parte di quest'ultimo a luogo di lavoro angusto e isolato, con conseguente insorgenza di un danno biologico derivante da una sindrome ansioso depressiva reattiva. Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., è responsabile del danno biologico arrecato alla lavoratrice perché è tenuto a garantire l'integrità psicofisica dei propri dipendenti, e quindi a impedire qualsiasi azione vessatoria da parte di responsabili nei confronti dei rispettivi sottoposti.

L'altra pronuncia di cui si fa menzione è quella dell'11 dicembre 1999: nel caso di specie si trattava di una lavoratrice alla quale il datore di lavoro si era rivolto, con

una certa forma di pressione, per sollecitarla a rassegnare le dimissioni: anche in questo caso si era evidenziato l'insorgere di una forte sindrome ansioso-depressiva, con conseguente lunga assenza dal lavoro. La lavoratrice, al suo rientro, si era vista assegnare compiti dequalificati (in quanto durante l'assenza era stata assunta altra dipendente adibita alle mansioni già della ricorrente) che l'avevano indotta a rendere definitivamente le proprie dimissioni.

Nell'ottica delle numerose elaborazioni giurisprudenziali è quindi consolidata la definizione di mobbing quale "*reiterato comportamento vessatorio consistente in una pluralità di atti o fatti illeciti che vengono compiuti, a danno di un lavoratore, da superiori gerarchici (cd. mobbing verticale), o dai colleghi (cd. mobbing orizzontale) o da sottoposti (cd. mobbing ascendente) nell'ambito dell'attività lavorativa*"⁴.

Pertanto, è stata la giurisprudenza del lavoro a inquadrare il mobbing giuridicamente: in primo luogo ha individuato i caratteri oggettivi (durata, frequenza e ripetitività dei comportamenti vessatori) e soggettivi (volontà dell'agente di vessare ed emarginare la vittima) che hanno collocato il mobbing negli istituti giuslavoristici, individuandone i contorni giuridici, dando allo stesso dignità di fattispecie.

È stata compiuta un'importante operazione interpretativa, eseguita dai giudici in modo autonomo rispetto al legislatore nazionale che non si è ancora pronunciato sul fenomeno, che ha condotto a considerare la fattispecie del mobbing come "*legal framework*"⁵, ossia una "*lente attraverso la quale la giurisprudenza guarda alle*

³ H. EGE, *Mobbing*, ed. Prima, Bologna, 1996.

⁴ Cass. civ. Sez. lav., 11 settembre 2008, n. 22858, in Riv. it. dir. lav., 2009, II, 293, con nota di N. Ghirardi, *Il mobbing all'esame della Cassazione: alcune importanti osservazioni sulle caratteristiche della fattispecie e sugli obblighi del datore di lavoro*.

⁵ P. G. MONATERI, M. BONA, U. OLIVA, *Il mobbing come legal framework: una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in Riv. crit. dir. priv., 2000, 547.

diverse possibili condotte con le quali, in un contesto lavorativo, può prodursi una vessazione a danno di un lavoratore”.

Dunque, una **definizione legislativa** che fissi le azioni costituenti mobbing potrebbe rilevarsi non esaustiva, visto il continuo diverso configurarsi della fattispecie.

2. Una futura legislazione sul mobbing. Soluzione possibile?

Nel tempo sono stati proposti in Parlamento diversi disegni di legge per limitare gli effetti delle vessazioni morali e delle molestie sul posto di lavoro.

I disegni di legge Ripamonti, Magnalbò, Montanino, Sodano, Tarantino, Bergamo hanno in comune le ragioni della regolazione del fenomeno: la tutela della vittima, attraverso un'elencazione esemplificativa (non esaustiva) delle condotte da considerarsi mobbing.

Altre proposte di legge di più recente iniziativa sono la n. 3048, *“Introduzione dell'art. 610-bis del codice penale per la tutela dei lavoratori contro gli atti di violenza o di persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro”* e la n. 3050, *“Interventi per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing e lo stress psicosociale nei luoghi di lavoro”*, entrambe con l'intento di prevenire e contrastare lo stress psicosociale nei luoghi di lavoro, contribuendo a incentivare una maggiore conoscenza del fenomeno.

Nonostante il susseguirsi di proposte, ancora oggi l'ordinamento italiano è sprovvisto degli strumenti legislativi necessari per fare giustizia.

Nel nostro Paese manca una cultura diffusa da parte dei lavoratori verso il fenomeno del mobbing: l'esistenza umana ruota attorno alla famiglia e non al lavoro e la conflittualità sul posto di lavoro è pressoché accettata.

In Italia la vittima del mobbing può godere, almeno inizialmente, della comprensione familiare, ma presto la sua condizione degenererà e la famiglia

smetterà di sostenere la vittima, cominciando a proteggere se stessa dal “calvario”.

Si tratta del fenomeno che Harald Ege, nella giornata di studi sul tema *“Lo strano fenomeno del mobbing”* tenutasi presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'università di Bari il 19 aprile 2012, ha definito *“doppio mobbing”*: la situazione in cui la vittima, continuamente vessata sul posto di lavoro, è privata della comprensione e dell'aiuto della famiglia, e il mobbing a cui è sottoposta risulterà raddoppiato, perché continuerà con altre modalità anche a casa.

In Italia esistono poi dei **limiti culturali** rispetto ad altri Paesi ove il concetto di mobbing è più evoluto.

Anzitutto, l'ordinamento giudiziario italiano analizza singole categorie di casi, escludendo la discrezionalità del giudice; di conseguenza, se un caso non è previsto dai codici, questo non potrà essere considerato esistente fino a quando non lo si includerà.

In secondo luogo, non si riesce a sviluppare la cultura del lavoro, di modo che il lavoratore sia consapevole dei propri diritti e doveri, superi la paura per la punizione e sviluppi una responsabilità tale che gli permetta di organizzarsi e collaborare per migliorare le proprie condizioni, tenendo conto dell'esigenze dell'impresa.

Inoltre, la legislazione vigente nega al lavoratore un'opportunità dopo l'uscita dal mondo del lavoro: la crisi economica e la disoccupazione dilaganti di quest'ultimi tempi rendono il lavoratore più restio a lasciare la propria occupazione, obbligandolo a sopportare terribili condizioni di emarginazione, demansionamento, umiliazione, consapevole del proprio senso di impotenza, in mancanza di sicure occupazioni alternative.

Alla luce dell'attuale situazione è piuttosto difficile pensare che nel nostro Paese ci siano tutte le condizioni per

meditare circa una futura legislazione sul mobbing.

In particolare, l'eventuale disciplina normativa del mobbing dovrà raccordarsi con un corpus di norme già esistenti (i principi costituzionali, dal punto di vista della tutela della dignità personale del lavoratore, e i principi comunitari attinenti al fenomeno in tema di rapporto di lavoro), garantendo alla vittima uno strumento di tutela efficace, attraverso l'introduzione nelle aziende di strumenti preventivi e informativi in funzione di un contesto organizzato: ciò contribuirebbe a migliorare la qualità dei rapporti di lavoro, rendendo più riconoscibili le condotte persecutorie.

Per quanto attiene la **gestione giudiziale** del mobbing, un'eventuale legge in materia dovrebbe rifarsi all'esperienza francese in tema di riorganizzazione dell'onus probandi delle condotte illecite.

Si tratta di concedere alla vittima la possibilità di fornire una prova indiziaria delle condotte materiali poste in atto (quindi dell'esistenza del mobbing) e di permettere poi al presunto autore di fornire la giustificazione oggettiva delle proprie condotte, negando qualsiasi intento di vessazione morale.

Si configura tutt'altra prospettiva ove si consideri il rapporto di lavoro subordinato non secondo una visione meramente sinallagmatica, ma riconoscendogli la chiara valenza di tutela di altri interessi quali quello, ad esempio, alla dignità professionale, alla crescita umana della persona del lavoratore.

Di conseguenza, la persona del lavoratore acquista rilevanza anche sul piano degli interessi meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento, previsti costituzionalmente agli artt. 2, 3, 4, 36 e 41, c. 2, ampliando così i margini di efficacia della clausola generale di buona fede e correttezza, garante della concreta realizzazione di tali interessi.

È proprio il coordinamento delle norme costituzionali con i singoli casi concreti ad

aver reso necessaria la previsione del bilanciamento fra l'interesse dell'impresa e la discrezionalità del datore di lavoro, al fine di far rientrare i comportamenti datoriali entro parametri che, escludendo arbitrarità, discriminatorietà o irragionevolezza, assicurino ai lavoratori il godimento dei diritti fondamentali della persona.

È evidente che il tema della "discrezionalità" pone dei problemi nell'ambito della clausola generale della buona fede: attraverso la giurisprudenza si tracciano i confini entro i quali i comportamenti datoriali, mediante il richiamo agli artt. 1175 e 1375 c.c., si potranno considerare ragionevoli e giustificati, delimitandone la discrezionalità, nella consapevolezza che la "valutazione" e la "scelta" costituiscono espressione di soggettività datoriale.

È agevole considerare a tal proposito la sentenza della Corte Costituzionale n. 103 del 1989, secondo la quale *"il potere di iniziativa dell'imprenditore non può esprimersi in termini di pura discrezionalità o addirittura arbitrio, ma deve essere sorretto da una causa coerente con i principi fondamentali dell'ordinamento e, in specie, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recar danno alla sicurezza, libertà ed alla dignità umana"*.

È necessario, dunque, ricominciare ad investire nella dignità dell'essere umano nei luoghi di lavoro, prevenendo e punendo arbitrarie tirannie datoriali, dannose e poco garanti dei diritti fondamentali dei lavoratori.

3. "Bona nova" della giurisprudenza

Con sentenza del 5 novembre 2012 n. 18927 la Sezione lavoro della Corte di Cassazione è intervenuta in maniera significativa sul vuoto di tutela del lavoratore in tema di mobbing statuendo che *"nelle ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria*

integrità psicofisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo a unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e quindi della configurabilità del mobbing, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati – esaminati singolarmente ma sempre in relazione agli altri- pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili alla responsabilità del datore di lavoro che possa essere chiamato a risponderne, ovviamente nei soli limiti dei danni a lui imputabili”, garantendo così una piena tutela al dipendente anche in assenza dell'intento vessatorio del datore.

Si accoglie in questo modo il principio secondo il quale se una condotta datoriale che abbia causato un danno obbliga al risarcimento, questo dovrà accadere anche qualora siano provate più azioni vessatorie, le quali non potrebbero unitariamente configurare il mobbing, per carenza dell'elemento soggettivo.

In tal caso, sussistono singoli inadempimenti da parte del datore di lavoro che legittimano il risarcimento, qualora il lavoratore provi che la singola condotta sia causa del danno alla salute o alla vita di relazione.