

PRIMAVERA-ESTATE 2005 ~ NUMERO 7

Itinerari d'impresa

Management Diritto Formazione

Rubbettino

Mobbing oggi: dalla ricerca di una definizione alla legge

Prima di affrontare qualsiasi approfondimento sul fenomeno del «mobbing», ossia della violenza psicologica sul luogo di lavoro, è necessario premettere, sul piano metodologico, che, a oggi, non esiste una definizione ordinamentale di esso nel diritto positivo italiano.

Le varie definizioni formulate nell'ambito delle scienze che di tale fenomeno si sono occupate, quali la sociologia, la psichiatria e la psicologia, ancora prima del diritto, hanno consentito, soprattutto, di isolare ed evidenziare le condotte polimorfe in cui esso si manifesta e le relative caratteristiche che lo contraddistinguono, senza pervenire, però, a una qualificazione unitaria e condivisa.

Consegue che, sul piano strettamente giuridico, nessuno di tali inquadramenti dottrinari ha mai assunto efficacia vincolante per l'interprete, il che ha condotto ad applicazioni giudiziarie e apprezzamenti valutativi diversi tra loro.

Dopo una fase di iniziale interesse da parte del legislatore italiano, caratterizzata dalla presentazione di molteplici proposte di legge, non seguite, però, da concrete iniziative funzionali a sollecitarne l'ulteriore iter parlamentare, risulta recente-

mente rivitalizzata, dinanzi la 11ª Commissione Permanente del Senato, la disamina del *Testo unificato per i Disegni di legge 122 e connessi in materia di mobbing*, che sussume gli spunti provenienti dalle varie proposte separatamente formulate da tutte le forze parlamentari¹.

È opportuno, pertanto, ricordare, seppure sommariamente, i termini descrittivi del fenomeno, secondo i diversi approcci scientifici, con particolare riguardo all'inquadramento giurisprudenziale, atteso che essi hanno largamente influenzato i testi delle iniziative parlamentari, infine susunte nel richiamato disegno di legge 122 del Senato.

L'UN'ESPRESSIONE D'ORIGINE INGLESE

Il termine mobbing, sotto il profilo lessicale, appartiene al linguaggio giuslavoristico e anche alla pratica giudiziaria quale anglicismo di uso comune.

Di derivazione inglese (*to mob* significa «assalire o aggredire in gruppo», laddove *mob*, come sostantivo, qualifica la «marmaglia», o anche la «banda criminale») l'espressione² è stata utilizzata per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz

LUCIANO
TAMBURRO

Avvocato,
componente
della Commissione
di studio per il
diritto del lavoro del
Consiglio dell'Ordine
degli Avvocati di
Roma

e, successivamente, ripresa negli studi di Heinz Leymann³, Harald Ege⁴, Tim Field⁵ e Marie-France Hirigoyen⁶ - per citare gli autori più noti - per definire il fenomeno, osservato in natura, quale tipo di comportamento animale, dell'attacco concentrico e simultaneo di più esseri contro un altro, al fine di isolare quest'ultimo e allontanarlo dal gruppo, o dal territorio cui appartiene.

Per sintesi potrebbe ben attagliarsi al mobbing il concetto di «cattiveria di branco».

Per richiamare le più recenti definizioni desumibili dalla giurisprudenza giuslavoristica italiana, l'espressione mobbing configura «una pluralità di comportamenti che si inseriscono in una precisa strategia persecutoria, posti in essere dal datore di lavoro per isolare fisicamente e psicologicamente il lavoratore» (Trib. Tempio Pausania 10/7/03).

Le molestie, pertanto, devono configurarsi come «idonee a ledere i beni della persona (quali la salute e la dignità umana) e siano attuate in modo duraturo e reiterato» (Trib. Milano 2/2/03).

«Sotto l'aspetto soggettivo il mobbing deve contenere il dolo nell'accezione di volontà di nuocere, infastidire, o svilire un compagno di lavoro».

«La fattispecie è, inoltre, caratterizzata dal dolo specifico volto all'allontanamento del mobbizzato dalla impresa» (così Trib. Como 22/5/01 in «Orient. Giur. Lav.» 2001/1/277, con nota di Quaranta).

2. IL QUADRO EUROPEO

A differenza del vuoto legislativo che contraddistingue, attualmente, la situazione italiana sul piano normativo, misure spe-

cifiche di tutela risultano, invece, adottate da tempo in numerose nazioni europee⁸ principalmente a seguito delle sollecitazioni provenienti dalla C.E.

In sede europea esiste, infatti, una complessa relazione sul fenomeno del mobbing della Commissione occupazione e affari sociali del Parlamento Europeo del 16/7/01 (n. 2001/2339 181, relatore Jan Andersson) cui è allegata la proposta di risoluzione che «raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri, nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci [...] a risolvere il problema». La risoluzione è stata approvata il 20/9/01 (A5-0283/2001).

In Svezia la tutela contro la violenza morale sul posto di lavoro è stata promulgata con l'ordinanza AFS 1993/17 del 21/9/93, emanata dall'Ente Nazionale per la Salute e la Sicurezza, diretta a precludere «ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili, intraprese nei confronti dei singoli lavoratori in modo offensivo, tali da determinare il loro allontanamento dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro».

Norme di fonte legislativa sono state adottate, invece, dalla Norvegia con la legge 24/6/94 n. 1 che così dispone: «I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti [...]».

In precedenza la tutela era assicurata da interventi giurisprudenziali⁹.

Nel diritto austriaco sussiste esplicito richiamo al mobbing nel «Piano di azione per la parità uomo-donna», approvato il 16/5/98, laddove dispone che «tra i comportamenti che ledono la dignità della donna e degli uomini nel luogo di lavoro vanno annoverati, in particolare, le espres-

sioni denigratorie, il mobbing e le molestie sessuali».

In Germania il principio fondamentale della tutela è stabilito, sul piano generale, dagli artt. 1, 2 e 3 della Costituzione, che garantiscono, in sintesi, il rispetto della dignità personale, lo sviluppo della persona e l'eguaglianza e, poi, più specificamente, dall'*Arbeitsschutzgesetz* del 7/6/96, che affronta le problematiche del mobbing sotto il profilo, indiretto, del contrasto verso i difetti di organizzazione del lavoro.

La tutela specifica contro il mobbing è assicurata, invece, dal *Betriebsverfassungsgesetz* del 23/12/88 (in acronimo *Betr. v.G.*) che agli artt. 75 e 80 dispone l'obbligo per il datore di lavoro di tutelare e promuovere la libera espressione della personalità dei dipendenti nell'azienda, verificandone l'effettività anche attraverso colloqui mensili con il consiglio di azienda e, per quest'ultimo, il compito di proporre al datore di lavoro le relative misure, che esso è tenuto ad adottare.

L'art. 104 del *Betr. v.G.* prevede che il Consiglio di Azienda possa pretendere l'allontanamento o il licenziamento del lavoratore che abbia volontariamente e ripetutamente assunto comportamenti di turbativa dell'ambiente di lavoro.

In Svizzera, pur difettando una normativa specifica, la tutela del lavoratore è assicurata attraverso l'applicazione di principi generali previsti dal codice delle obbligazioni e dalla legge federale sulla parità uomo-donna.

Nel sistema inglese la tutela contro il mobbing, definito *bullying at work* (tiranneggiamento sul lavoro) è assicurata dal *Protection from Harassment Act* del 21/3/97 laddove all'art. 1 stabilisce che «una per-

sona non deve porre in essere una condotta che possa risultare molesta nei confronti di un'altra persona e di cui egli conosca o debba conoscere il carattere molesto»; pertanto, non è necessario che la condotta consegua a dolo specifico, finalizzato a ledere la salute psichica della vittima, configurandosi l'illecito per il fatto che l'agente abbia conoscenza, o ragionevole presunzione di conoscenza, della molestia arrecata alla vittima.

La violazione è penalmente sanzionata con la reclusione fino a sei mesi e la Corte, in ogni caso, può emettere un *protection order* a tutela della vittima, sottoponendo l'imputato a misure di sicurezza, tramite l'imposizione di proibizioni e divieti.

Assai interessante, per l'attenzione rivolta anche dagli studiosi italiani, nonché da taluni settori assicurativi (INAIL)¹⁰ e dallo stesso legislatore nazionale che ne ha subito gli influssi, è la normativa francese conseguente alla definitiva approvazione della legge 17/1/02, 2002/73 sulla Modernizzazione Sociale (*Loi de Modernisation Sociale*) che consente allo stato di contrastare il fenomeno del mobbing (definito *harcèlement moral*) con uno strumento legislativo specifico¹¹.

Nel suo testo definitivo, promulgato dall'assemblea nazionale francese, dopo un lungo peregrinare tra Camera e Senato, la legge contrasta l'*harcèlement moral* con l'introduzione dell'art. 122.49 nel *Code du Travail* (Codice del Lavoro), secondo il quale: «nessun lavoratore deve subire atti ripetuti di molestia morale che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro, suscettibili di ledere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare

la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale».

«Nessun lavoratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di misure discriminatorie, dirette o indirette, in particolare modo in materia di remunerazione, di formazione, di riclassificazione, di qualificazione o classificazione, di promozione professionale, di mutamento o rinnovo del contratto, per aver subito o rifiutato di subire comportamenti definiti nel comma precedente, o per aver testimoniato su tali comportamenti, o averli riferiti».

«Tutte le risoluzioni del contratto di lavoro che ne siano conseguenza, tutte le disposizioni o tutti gli atti contrari sono nulli di diritto»¹².

La legge reprime, pertanto, sia il mobbing orizzontale (tra colleghi) che quello verticale (*bossing*).

Sul piano sostanziale la disposizione prevede la nullità di diritto degli atti modificativi *in peius* della posizione professionale del dipendente (luogo di lavoro e condizioni, qualifica, mansioni, remunerazione), nonché degli atti risolutivi del rapporto (licenziamento o dimissioni) e delle eventuali sanzioni disciplinari conservative.

Sul piano processuale la tutela è rafforzata dalla introduzione di un meccanismo di inversione dell'onere probatorio.

Compete al lavoratore, nella parte assertiva dell'atto introduttivo del giudizio, allegare gli indizi della molestia lamentata, ponendo, così, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare l'inesistenza di essa e la legittimità dei comportamenti adottati¹³.

È interessante notare che consimile scelta processuale, sulla nullità degli atti e

sull'inversione dell'onere della prova, è fatta propria dal progetto di legge 3255 presentato al Senato il 22/12/04 per impulso del Senatore Magnalbò, attualmente all'esame della 11ª Commissione, nel contesto del progetto di legge unitario n. 122.

Senonché la scelta procedurale francese ha costituito oggetto di forti reazioni da parte di movimenti di opinione e delle imprese.

Tanto ha portato il legislatore a temperare il rigore del disposto normativo con la modifica legislativa del 3/2/2003 (la c.d. *Loi Fillon*, dal nome del relatore) che ha introdotto a carico del ricorrente, oltre all'onere assertivo, già sancito, anche quello di dimostrazione, pure mediante presunzioni, dei fatti rappresentativi dell'*harcèlement*, fermo restando l'obbligo del convenuto di dimostrare la legittimità dei comportamenti adottati, ossia che essi «non costituiscono violenza psicologica e che le decisioni sono giustificate da elementi obiettivi estranei alla violenza psicologica».

La legge francese ha previsto anche l'introduzione nel codice penale dell'art. 222-33-2, che sanziona con la pena della reclusione fino ad un anno, o della multa fino a Euro 15.000, «il fatto di molestare gli altri attraverso comportamenti ripetuti, aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti del lavoratore e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale, o di compromettere il suo avvenire professionale».

3. LA SITUAZIONE ITALIANA

In Italia, un primo tentativo di intervento ordinamentale è stato rappresentato dalla

legge della Regione Lazio 11 luglio 2002 n. 6, che, istituendo un osservatorio ai fini della rilevazione dell'ampiezza del fenomeno e del suo contrasto, ne ha reso una definizione¹⁴, che, però, ne ha segnato la sorte, restando fulminata da dichiarazione di incostituzionalità a opera della sentenza della Corte Costituzionale del 19/12/2003 n. 359, per violazione dell'art. 117 della Costituzione.

La normativa, infatti, fin dalla sua promulgazione, aveva suscitato, da parte dei giuristi, più di un interrogativo circa la sua legittimità costituzionale, perché coinvolgendo materie che potevano alternativamente ritenersi ricomprese nell'«ordinamento civile» (di competenza esclusiva dello Stato) ovvero nell'ambito della «tutela della salute» e «della tutela e sicurezza sul lavoro» (attribuite dalla nuova formulazione dell'art. 117 Cost. alla competenza concorrente di Stato e Regioni), si poneva in contrasto con il nuovo sistema di riparto legislativo fra Stato e Regioni, così come determinato a seguito della modifica del Titolo V, parte II della Costituzione.

Al riguardo, la Corte Costituzionale ha sottolineato come «il mobbing non sia fenomeno esclusivamente italiano, ignoto agli organi comunitari; va evidenziato, infatti, che gli stessi atti comunitari sopra citati portano a escludere che esso, nei suoi aspetti generali e per quanto riguarda i principi fondamentali, possa essere oggetto di discipline territorialmente differenziate».

Senonché la Corte Costituzionale ha essa stessa individuato e definito i requisiti contraddistintivi del mobbing come «una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei com-

ponenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo», attraverso comportamenti omissivi o commissivi, rispondenti alla «duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e, talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione».

Anche per la Corte Costituzionale, pertanto, il fenomeno è definito dagli elementi della intenzionalità della molestia, della frequenza e della ripetitività delle condotte mobbizzanti.

In sostanza, il fenomeno, in difetto di attuale codificazione nazionale, rappresenta un *legal framework*, ossia una intelaiatura al cui interno possono essere ricondotti vari comportamenti, i quali, però, devono risultare *connessi tra loro sotto il profilo della volontarietà dell'arrecare molestia e devono configurarsi illegittimi*, o in quanto contrari a disposizioni specifiche (ad esempio artt. 2087, 2103 cod. civ., art. 7 legge 300/70), o in quanto solo apparentemente leciti, poiché coerenti nella forma con la prescrizione normativa che li riconduce all'esercizio di un potere conformativo discrezionale, il cui abuso, però, concretizzi lesione dei *principi generali obbligatori di correttezza e buona fede sanciti dagli artt. 1175 e 1375 cod. civ.*

In tal caso il comportamento attuativo di una vessazione si configura inidoneo ad arrecare all'agente qualsivoglia utilità e,

nel contempo, volto solo a determinare nocumento a carico del soggetto passivo.

Il principio di «abuso di diritto», ormai, sempre più di frequente è applicato dalla giurisprudenza della s.c., in ambito civilistico, al fine di individuare un criterio sanzionatorio generale, quasi un limite esterno e atipico avverso l'esercizio emulativo di diritti caratterizzati da discrezionalità, quale quello di eterodeterminazione della prestazione di lavoro nelle sue molteplici attuazioni (così Cass. Sez. I, 18/10/2003 n. 15482; Cass. Sez. lav., 21/11/2001 n. 14663).

È evidente che in tale contesto frammentato e disomogeneo, nel quale sussiste eccessivo spazio soggettivo per l'interprete, l'intervento legislativo si configura, a dire poco, indispensabile.

Il progetto unitario del Senato n. 122 dell'11^a Commissione Permanente, attualmente all'esame di essa, affronta, innanzi tutto, all'art. 1, lo scoglio rappresentato dall'esigenza di rendere una definizione generale del mobbing, ricettiva degli studi dottrinari e degli apporti giurisprudenziali, stabilendo che «ai fini della presente legge, si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, da superiori, ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore».

«Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, indipendentemente dalla loro natura, nonché dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta».

Senonché desta perplessità l'esigenza di riscontro di un dolo specifico dell'agente,

rappresentato dalla «finalizzazione» degli atti «a danneggiare l'integrità psico-fisica» del lavoratore.

La norma, sul punto, non sembra cogliere l'essenza del fenomeno del mobbing, che non è costituito tanto dall'elemento soggettivo della finalità lesiva della salute della vittima, determinazione, questa, che può anche mancare del tutto nel comportamento del *mobber*, quanto, piuttosto, dal requisito obiettivo della lesione della «dignità umana», ex artt. 2 e 41/2 della Costituzione, quale valore primario e irrinunciabile della persona, soprattutto all'interno della prestazione di lavoro, caratterizzata dall'esercizio del potere conformativo discrezionale datoriale, che incide direttamente sulla libertà del prestatore e sui suoi diritti fondamentali, insuscettibili di ristoro se non per equivalente in caso di loro violazione.

Sul punto i più recenti orientamenti della Corte Costituzionale e della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione conducono sempre di più verso una lettura costituzionalmente orientata delle norme di diritto positivo, poste a salvaguardia della sfera dei valori morali e non patrimoniali dell'individuo, di talché esse trovano coerente applicazione nei casi di mobbing.

Basti pensare all'evoluzione della portata normativa dell'art. 2059 cod. civ. sulla base della più recente giurisprudenza.

La prescrizione del *neminem laedere* trova, infatti, fondamento anche nell'art. 2059, ora che tale disposizione ha assunto una più ampia portata regolamentatrice del danno, quale elaborata con il fondamentale contributo delle due sentenze gemelle della Suprema Corte di Cassazione del maggio 2003¹⁵.

Secondo l'interpretazione costituzionalmente orientata che dell'art. 2059 cod. civ., ha dato la Corte Costituzionale (sent. n. 233 dell'11/7/2003) analogamente alla Corte di Cassazione, la norma estende il principio del *neminem laedere* alle relazioni interpersonali (con specifico riferimento alle situazioni normativamente previste e tipizzate), oltre l'aspetto meramente patrimoniale del danno; il risultato non è tanto quello di assicurare uno spazio più ampio di tutela risarcitoria ulteriore al danno morale (che, a questo punto, diventa risarcibile anche quando non derivi da un fatto penalmente rilevante), ma la possibilità di garantire una tutela piena dei diritti inviolabili della persona (art. 2 Cost.) soprattutto sul luogo di lavoro (art. 41, 2° comma, Costituzione). Superata la bipartizione nelle componenti del danno morale e del danno biologico, nella categoria del danno non patrimoniale, la figura aggiuntiva del danno esistenziale¹⁶ si presta a salvaguardare il profilo relazionale-sociale dell'individuo, che così viene protetto in tutte le attività e manifestazioni espressive della personalità.

Tali recenti elaborazioni giurisprudenziali dovrebbero, dunque, essere poste quali premesse logico-giuridiche delle finalità di prevenzione e contrasto che la normazione del mobbing si propone di soddisfare, di talché la definizione dell'art. 1 del disegno di legge 122 del Senato, quale sopra richiamata, sembra nascere culturalmente arretrata rispetto a esse ed eccessivamente restrittiva nella delimitazione dell'ambito applicativo alle sole fattispecie caratterizzate dal riscontro di un dolo specifico, inteso come volontà causativa di un danno alla salute psico-fisica della vittima.

Tale evenienza appartiene solo a una limitata parte delle ipotesi di fatto - di cui esiste vastissima casistica - in cui il mobbing si concretizza.

La ristrettezza dell'ambito definitorio dell'art. 1 in parola ha, pertanto, l'effetto di espungere dall'area del mobbing la maggior parte dei comportamenti che pur costituiscono obiettivamente molestia o violenza psicologica, lesivi della dignità umana, ma non necessariamente finalizzati alla causazione di un danno psico-fisico a carico del soggetto passivo.

In sintesi, nell'ambito della violenza psicologica sul luogo di lavoro, si determinerebbero due aree concentriche di tutela.

La più ampia ed esterna, a quel punto neppure normativamente riferibile al mobbing, regolata dall'applicazione di principi generali dell'ordinamento.

All'interno di essa quella rientrante nel quadro definitorio dell'art. 1 della normativa di cui al disegno di legge, limitata, però, solo ai casi di comportamenti dolosi, finalizzati a determinare danno psico-fisico nella vittima.

E poiché la normativa del disegno di legge 122 prevede solo per le fattispecie rientranti nell'art. 1 anche le responsabilità disciplinari a carico degli autori (art. 4), la procedura cautelare di urgenza atipica per la repressione in sede processuale dei comportamenti mobbizzanti, rimodellata sullo schema dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori e la relativa pubblicità del provvedimento repressivo (art. 5, 6), viene conseguentemente ad emergere un profilo di possibile non manifesta incostituzionalità dell'intero sistema della emananda normativa, in relazione agli artt. 2, 3, 4, 24 e 41/2 della Costituzione, apparendo ingiustifica-

ta la disparità di trattamento, anche relativa all'esercizio del diritto di difesa della vittima, di situazioni tra loro omogenee, discriminate solo dalla volontà del *mobber* di cagionare, attraverso la molestia, effetti lesivi di natura biopsichica ai danni della vittima, laddove essi potrebbero egualmente verificarsi attraverso i medesimi comportamenti, qualora fossero a ciò solo eziologicamente idonei, ma non anche diretti, restando, però, in quest'ultimo caso, inapplicabili le specifiche tutele degli artt. 4, 5 e 6 della normativa medesima.

Rispetto al testo unitario 122 del Senato, il disegno di legge 3255 del 22/12/04, d'iniziativa Magnalbò, che sussume anch'esso le proposte dei precedenti disegni di legge sia del Senato che della Camera, sembra approntare un più organico e incisivo sistema definitorio che non circoscrive il mobbing, sul piano soggettivo, ai soli casi di dolo specifico nella causazione del danno biopsichico (art. 1) ma lo estende, sul piano obiettivo, a tutte le ipotesi esemplificative indicate in articolata casistica (largamente coincidente con quella già recepita dalla legge regionale del Lazio n. 16/02)¹⁷ nelle quali la condotta del *mobber* risulti idonea a determinare molestia o aggressione alla dignità della vittima.

La medesima proposta introduce, poi, principi, già recepiti e sperimentati dalla normativa francese, sulla nullità degli atti realizzativi del e condotte di mobbing (art. 6) sulla inversione dell'onere probatorio, relativo alla giustificata e liceità dei comportamenti (art. 2, comma 3) prevedendo, altresì, una tutela di ordine penale, per le ipotesi più gravi (art. 3) punite con la reclusione fino a 4 anni.

Va, comunque, osservato che l'auspicato intervento normativo, per la sua funzione preventiva, oltre che repressiva del fenomeno, dovrà, necessariamente, farsi carico equilibratamente, anche di evitare prevedibili strumentalizzazioni di situazioni inconferenti con il mobbing, surrettiziamente riconducibili all'interno di esso.

Va registrato, infatti, che l'invadenza di opinabili elucubrazioni di ormai troppi sedicenti esperti autoreferenziali del fenomeno hanno condotto alla maturazione di una vera e propria distorsione culturale, per cui qualsiasi provvedimento conformativo datoriale, che sia suscettibile di provocare un contrasto interpersonale, tende ingiustificatamente a essere strumentalizzato e denunciato come attuativo di una azione di mobbing, a discapito delle situazioni veramente meritevoli di tutela, riconducibili, in effetti, a tale fenomeno.

Ciò ha già indotto una contraria reazione, quasi di insofferenza, da parte della magistratura del lavoro, non essendo infrequente leggere decisioni secondo le quali «la giurisprudenza, sulla scorta della dottrina sociologica e ancor prima di quella comportamentale animale (Trib. Milano 22/8/02, Z./Comune di Milano) ha cercato di individuare le caratteristiche del fenomeno mobbing che, in quanto tale, a parere del Giudicante, non è altro che elaborazione alla moda di fatti e comportamenti sempre esistiti in ambito lavorativo [...] comportamenti che, secondo le forme storiche contingenti, sono stati oggetto di tutela anche giudiziaria, quando possibile e riconosciuta»¹⁸.

Ciò che va evitato, pertanto, sul piano culturale e della definizione del fenome-

no e che tutto diventi mobbing e che, quindi, nulla lo sia.

Conclusivamente, non può che auspicarsi un intervento normativo sistematico, che si inserisca nell'ordinamento non certo ponendosi in posizione superata rispetto all'attuale fase di valorizzazione dei principi costituzionali posti a tutela del-

l'individuo e della sua libertà, ma che tale tendenza tragga a presupposto, assicurando alla dignità della persona una efficace tutela contro ogni effettiva forma di prevaricazione psicologica sul luogo di lavoro, nel contempo consentendo di espungere da tali garanzie ogni forma di ingiustificata strumentalizzazione.

NOTE

1. I disegni presentati in Senato sono rispettivamente: n. 122 presentato dal Sen. Tomassini in data 6/6/01; n. 266 presentato dal Sen. Ripamonti in data 21/6/01; n. 422 presentato dal Sen. Magnalbo in data 9/7/01; n. 870 presentato dal Sen. Costa in data 21/11/01; n. 924 presentato dal Sen. Buttafarano in data 5/12/01; n. 986 presentato dal Sen. To fani ed altri 39 in data 20/12/01; n. 1290 presentato dal Sen. Eufemi ed altri 3 in data 27/3/02; n. 1242 presentato dal Sen. Montagnino in data 14/3/02; n. 1280 presentato dal Sen. Sodano in data 21/3/02; n. 2420 presentato dal Sen. Bergamo in data 17/7/03; n. 3255 presentato dal Sen. Magnalbo in data 22-12-04.

2. Non esiste neppure sul piano internazionale una definizione del mobbing univocamente recepita e accettata per qualificare la violenza psicologica sul luogo di lavoro. Il termine è fungibile con altri che definiscono i comportamenti vessatori che un soggetto assume nei confronti di altri soggetti più deboli. La terminologia più diffusa consta delle seguenti espressioni:

Bossing (o mobbing verticale): indica le pressioni psicologiche esercitate dall'azienda e dai preposti di essa nei confronti di uno o più dipendenti, sovente al fine di ottenerne le dimissioni o l'accettazione di una dequalificazione. È, in sintesi, un'azione persecutoria utilizzata quale strumento attuativo di una politica di organizzazione o di riorganizzazione aziendale finalizzata alla riduzione del personale, o all'esclusione dei lavoratori «scomodi».

Bullying (bullismo): indica le forme di terrorismo psicologico esercitate non solo nel luogo di lavoro, ma anche in casa, a scuola, nelle caserme, nelle carceri e che si sostanzia in atti di prevaricazione e di prepotenza tra soggetti, non necessariamente tra loro in relazione di supremazia gerarchica. Specifiche norme repressive del fenomeno sono state emesse nei paesi scandinavi (Svezia, Norvegia, Finlandia e Danimarca), nonché negli Stati Uniti e in Australia.

Job harassment (molestia sessuale): indica le forme di pressione psicologica a connotazione o sfondo sessuale.

Harcelement moral: espressione introdotta dalla studiosa Marie-France Hirigoyen per definire episodi di molestia sessuale o di discriminazione sul luogo di lavoro, ai danni di soggetti in posizione di debolezza. È attualmente recepita dalla legge francese 17/1/02 sulla Modernizzazione Sociale.

CWITCA (acronimo di *Chronic Workplace Hostilities and Corporate Aggressions*): sta ad indicare il complesso delle forme di ostilità cronica sul lavoro e l'aggressione psicologica esercitata strategicamente dal datore di lavoro.

3. Psicologo tedesco di notevole fama, autore dei principali studi sul mobbing tra cui *Mobbing and Psychological Terror at workplaces*, in «Violence and Victims» vol. 5, n. 2-1990; *The content and development of Mobbing at work*, in «European Journal of work and organizational psychology» n. 5-1996.

4. «Con la parola mobbing s'intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori». «Il terrore psicologico o mobbing lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e li costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (almeno una alla settimana) e su un lungo periodo di tempo (per una durata di almeno sei mesi)».

5. «L' *bullying* e la manifestazione di una inadeguatezza (sociale, personale, relazionale, comportamentale, professionale) proiettata sugli altri attraverso il controllo, la sopraffazione, il bias-

simo, l'isolamento ecc. Il *bullying* viene alimentato dal rifiuto di ammettere la responsabilità (respingere le accuse, contro-accusare, atteggiarsi a vittima) e perpetuato in un clima di paura, ignoranza, silenzio, rifiuto, incredulità, omertà, occultamento e gratificazione (ad es. promozioni) per il colpevole».

6. «Il mobbing si definisce come comportamento abusivo (gesti, parole, comportamento, atteggiamento...) che minaccia, con la sua ripetizione o la sua sistematizzazione, la dignità o l'integrità psichica o fisica di una persona, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro o degradando il clima di lavoro».

7. Sul piano definitorio sussistono numerose pronunce che configurano il mobbing quale sopruso diretto ad isolare e svilire, sul piano della dignità, un lavoratore. Le sentenze di merito recepiscono, in premessa, la definizione del fenomeno quale presupposto del sillogismo decisivo della condanna, inflitta al datore di lavoro per i danni cagionati al dipendente in conseguenza di tale comportamento: *ex plurimis* Trib. Torino 30/12/99 in «Danno e responsabilità», 2000/406; Trib. Torino 11/12/99 in «Foro it.», 2000/1/1555 con nota di De Angelis; Trib. Milano 16/11/2000 in «Orient. Giur. Lav.», 2000/1/962; Trib. Milano 20/5/2000 Resp. Civ. e Prev. 2001/673; Trib. Forlì 15/3/2001 in «Riv. It. Dir. Lavoro», 2002/1/521 con nota di Pargliani; Trib. Como 22/5/01 cit.; Trib. Pisa 10/4/02; Trib. Milano 11/2/02 in «Il lavoro nella giur.», 2002/1/12; Trib. Torino 21/3/03 in sede di legittimità: Cass. 2/5/2000 n. 5491.

8. Per un quadro completo dello stato della legislazione internazionale sul mobbing e rilevante lo studio di Luisa Lerda, *Orientamenti di diritto europeo in tema di mobbing - L'in-*

flusso nell'ordinamento italiano, nel sito http://www.ergionnes.net/tesi_documenti_main.asp nonché, della stessa autrice, *La tutela giuridica del mobbing in alcuni paesi europei, negli Stati Uniti e in Australia*.

9. La sentenza della Suprema Corte Norvegese del 27/5/93 definisce il mobbing «fenomeno che concentra tutte le modalità di molestia, tormenti, emarginazioni, tendenze ad infastidire e dileggiare in modo offensivo e umiliante, che si protraggono continuativamente per un certo tempo». Nella specie, la condanna risarcitoria conseguentemente inflitta per il danno psicologico subito dal lavoratore, discendeva dalla applicazione dei principi di responsabilità personale (dolo o colpa) e di determinazione eziologica dell'evento lesivo.

10. La Circolare INAIL 17/12/03 n. 71 si è riportata oggettivamente alla normazione francese per affermare la indennizzabilità dei disturbi psichici da mobbing. Al riguardo si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, definibili con l'espressione «costrittività organizzativa».

11. È significativo che l'INAIL si sia riferito alla definizione della legge francese per qualificare il fenomeno del mobbing, come risulta dalla relazione del Prof. Giuseppe Cimaglia resa al Seminario del 10.10/03, in Roma, *La tutela del mobbing quali strumenti sul piano medico-legale e casistica*.

12. Il testo originale della disposizione così sancisce: «Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter at-

teinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit».

13. La legge sull'*harcèlement moral* del gennaio 2002 ha favorito, in Francia, la proliferazione di giudizi contro gli *harceleurs*. In dottrina è stata criticata l'ampiezza della portata normativa della previsione dell'art. 122.49 del *Code du Travail*. Una approfondita indagine anche statistica sul fenomeno è riportata dal «Le Figaro» del 22/9/03, ove risulta che almeno il 10 per cento degli occupati è sottoposto ad atti di *harcèlement moral*.

14. «Ai fini della presente legge per mobbing s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte di un datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata, ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale. Gli atti e i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: pressioni o molestie psicologiche; calunnie sistematiche; maltrattamenti verbali e offese personali;

minacce e atteggiamenti mirati a intimidire ingiustamente o avvilire, anche in forma velata o indiretta; critiche immotivate o atteggiamenti ostili; delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a soggetti estranei all'impresa, ente o amministrazione; esclusione o immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa; attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche del lavoratore; attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; impedimento sistematico e immotivato all'accesso a notizie e informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto a iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di

controllo nei confronti del lavoratore idonee a produrre danni e disagi».

15. In particolare le sentenze Cass. 31/5/2003 nn. 8827 e 8828 seguite da numerose altre.

16. «Tale danno va individuato nel peggioramento delle condizioni di vita della vittima che incidono non sulla salute ma sulla qualità di vita inerenti alla sfera relazionale-sociale» (*ex multis* Trib. Agrigento, 1/2/2005; Trib. Ivrea 22/6/04; Trib. Casale Monferrato 28/4/04; Trib. Ivrea 3/4/04; Cass. Penale, sez. IV, 25/11/03 n. 2050; Trib. Padova 24/11/03; Corte Costituzionale 11/7/03 n. 233).

17. Vedi nota 14.

18. Così Trib. Lav. Roma, 28/7/04 n. 14787, P/R, Spa.