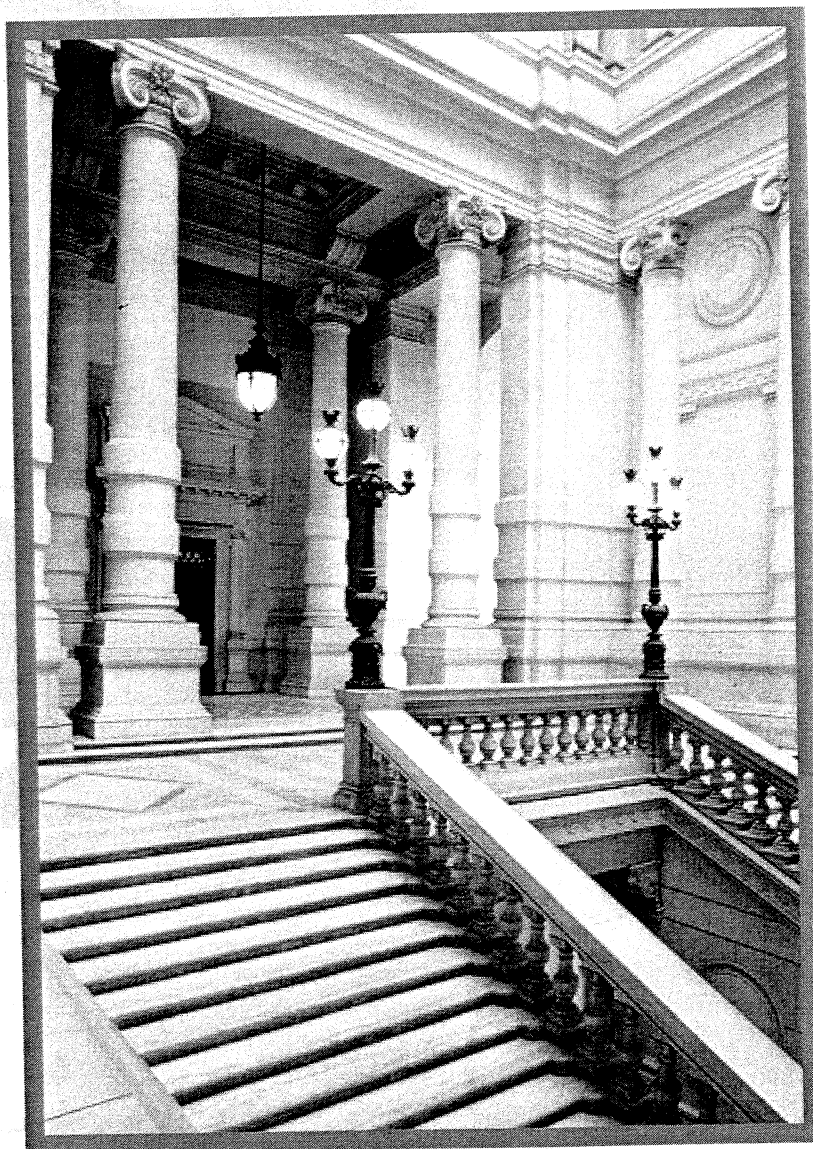


temi ROMANA

RASSEGNA
DI DOTTRINA
E GIURISPRUDENZA

a cura del
Consiglio dell'Ordine
degli Avvocati di Roma

quadrimestrale
anno LI n°2-3
Maggio - Dicembre 2003



DIRETTORE RESPONSABILE
Avv. Alessandro Cassiani
DIRETTORE SCIENTIFICO
Avv. Giovanni Cipollone

COMITATO DI DIREZIONE
Avv. Fioravante Carletti
Avv. Domenico Condello
Avv. Antonio Conte
Avv. Ferdinando Emanuele

Avv. Rosa Ierardi
Avv. Grazia Pirisi
Avv. Carlo Testa
Avv. Livia Rossi

REDATTORE CAPO
Avv. Andrea Melucco

Avv.
Luciano TAMBURRO

Mobbing e cenni di tutela ordinaria e cautelare*

Cenni di legislazione internazionale -
"L'inadeguatezza degli attuali strumenti normativi nazionali"

Il termine "mobbing", sotto il profilo lessicale, appartiene al linguaggio giuslavoristico ed 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'espressione¹ è stata utilizzata per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz² 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 ed allontanarlo dal gruppo, o dal territorio cui appartiene.

* Sintesi della relazione presentata dall'Avv. Luciano Tamburro al Convegno del 20-21 gennaio 2004, tenutosi presso l'Aula Magna del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) di Roma sul tema: Mobbing, Job Harassment, Harcelement Moral - Strategie di intervento e tecniche di prevenzione nel panorama economico e sociale europeo]

I Non esiste sul piano internazionale una definizione del "Mobbing" univocamente recepita ed accettata per qualificare la violenza psicologica sul luogo di lavoro. Il termine è fungibile con altri che definiscono 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. E', in sintesi, una 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, in 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 ed 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. E' attualmente recepita dalla legge francese 17/1/02 sulla Modernizzazione Sociale. CWHCA (acronimo di "Chronic Workplace Hostilities and Corporale Aggressione") sta ad indicare il complesso delle forme di ostilità cronica sul lavoro e l'aggressione psicologica esercitata strategicamente dal datore di lavoro.

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

3 L'autore formula le seguenti definizioni: "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)".

4 L'autore formula le seguenti definizioni: "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".

5 L'autore formula le seguenti definizioni: "Il bullying è la manifestazione di una inadeguatezza (sociale, personale, relazionale, comportamentale, professionale) proiettata sugli altri attraverso il controllo, la sopraffazione, il biasimo, 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 L'autrice formula le seguenti definizioni: "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".

Per usare le prime definizioni desumibili dalla giurisprudenza giuslavoristica italiana, l'espressione mobbing configura "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 subisce conseguenze negative anche di ordine fisico".

"Esso deve individuarsi in base ai requisiti richiesti dalla psicologia del lavoro nazionale ed internazionale" (così Trib. Forlì 15/3/01 in "Il lavoro nella giurisprudenza" 2002/73).

"Il mobbing aziendale è collettivo e comprende l'insieme di atti, ciascuno dei quali è formalmente legittimo ed apparentemente inoffensivo".

"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)⁷.

Le definizioni della giurisprudenza sovengono al difetto di una normativa nazionale che qualifichi il fenomeno e ne preveda l'apparato sanzionatorio.

Sul piano normativo, invece, misure specifiche di tutela risultano adottate da tempo in numerose nazioni europee ⁸.

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". In particolare, l'ordinanza prevede taluni obblighi specifici a carico dei datori di lavoro, segnatamente in funzione preventiva del fenomeno, configurando, così, per l'impresa, un codice comportamentale delle relazioni industriali.

I datori di lavoro sono tenuti ad organizzare il lavoro in modo da prevenire le forme di persecuzione morale, ad informare i lavoratori, attraverso forme chiare e non equivocabili, che eventuali persecuzioni non saranno tollerate; a stabilire procedure idonee ad individuare anche i sintomi di tali fenomeni ed ad impedirli, così come, nell'ipotesi di verifica di essi, ad adottare immediatamente le necessarie contromisure volte ad individuare le carenze organizzative causa del fenomeno ed a prevedere forme specifiche di aiuto per le vittime del mobbing. Norme di fonte legislativa sono state promulgate, 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.

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 decisorio 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 Parpigliani; Trib. Como 22/5/01 cit.; Trib. Pisa 10/4/02; Trib. Milano 11/2/02 in *Il lavoro nella giur.* 2002/1112; 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 è rilevante lo studio di Luisa Lerda "Orientamenti di diritto Europeo in tema di Mobbing - L'influsso nell'ordinamento italiano" nel sito http://www.ergaomnes.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 continuamente 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 dell'evento lesivo.

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 espressioni 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.

L'art. 618 del Codice Civile del 1896, prevede che "il creditore ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché il debitore sia protetto contro i pericoli per la vita e la salute nella misura in cui lo consente la misura della prestazione". Di recente il principio risulta, poi, più specificamente recepito con l'approvazione dell' "Arbeits Schutzgesetz" del 7/6/96 che affronta le problematiche del mobbing sotto il profilo indiretto del contrasto verso i difetti di organizzazione del lavoro e le carenze dei rapporti aziendali, che possono sfociare in danni alla salute e, quindi, essere anche configurati dal mobbing.

La normativa in parola è ricettiva, nell'ordinamento tedesco, della direttiva CEE 1989 89/391 (in Italia attuata attraverso il D.leg.vo 626/94) concernente l'applicazione delle misure dirette al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

La tutela specifica contro il mobbing è assicurata 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. Si tratta, in sintesi, di norma idonea alla prevenzione anche del "mobbing orizzontale". Sussiste, altresì, una articolata tutela penale, che reprime i comportamenti vessatori, quando configurano le fattispecie delle lesioni, dell'ingiuria o della diffamazione. 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" (tiraneggiamento sul lavoro) è assicurata dal "Protection from Harassment Act" del 21/3/97 laddove all'art. 1) stabilisce che "una persona 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".

Alla stregua del noto pragmatismo inglese, non è necessario, nella specie, che la condotta (la quale, comunque, deve essere ripetuta per almeno due volte) sia conseguenza di un dolo specifico, finalizzato a ledere la salute psichica della vittima, essendo sufficiente, a configurare l'illecito, 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 o con una multa, nonché con l'intimazione del Giudice di cessare ogni futura attività vessatoria, sotto pena dell'aumento della condanna.

Indipendentemente dalla condanna la Corte può, in ogni caso, emettere un "protection order" a tutela della vittima, sottoponendo l'imputato a misure di sicurezza, tramite una serie di proibizioni e divieti.

Assai interessante, per l'attenzione rivolta anche dagli studiosi e da taluni settori pubblici italiani, è la normativa francese conseguente alla definitiva approvazione, in data 17/1/02,

della legge 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 specifico¹⁰.

Nel suo testo definitivo, promulgato dall'assemblea nazionale, dopo un lungo rimpallo tra Camera e Senato Francese, indice della resistenza di potenti ambienti di pressione economica ed industriale verso l'introduzione di tale disciplina, l' "harcèlement moral" risulta così di seguito definito, alla stregua dell'introduzione dell'art. 122.49 nel Code du Travail: "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 rinnovazione 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" ¹¹.

La legge reprime, pertanto, sia il mobbing orizzontale 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 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, esporre i fatti rappresentativi, anche sul piano presuntivo, della molestia lamentata, ponendo, così, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare l'inesistenza della molestia e la legittimità dei comportamenti adottati¹².

Tale aspetto procedurale ha costituito oggetto di forti reazioni da parte di movimenti di opinione tradizionalmente collegati alla Confindustria francese, il che ha portato il legislatore a temperare il rigore di tale disposto normativo con la modifica legislativa del 3/2/2003 (1a c.d. Loi "Fillon", dal nome del relatore) che introduce a carico del ricorrente, oltre all'onere assertivo, già sancito, anche quello di dimostrazione dei fatti rappresentativi dell' "harcèlement", fermo restando l'obbligo del convenuto di dimostrare la legittimità dei comportamenti adottati, ossia che essi "non costituiscano violenza psicologica e che le decisioni sono giustificate da elementi obiettivi estranei alla violenza psicologica".

10 E' 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 assistenziale".

11 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 atteinte 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".

12 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% degli occupati è sottoposto ad atti di "harcèlement moral".

La legge ha previsto 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 15.000,00, "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".

Prima dell'emanazione di tale specifica regolamentazione le Corti Francesi¹³, sul piano processuale, avevano affrontato le questioni di mobbing con l'utilizzazione delle norme repressive dell'"Abuse d'Autorité". Trattasi di disposizioni volte a limitare il potere di eterodeterminazione della prestazione da parte del datore di lavoro, al fine di impedire comportamenti discriminatori verso i dipendenti, per provenienza, sesso, situazione familiare, razza, religione, opinioni politiche e sindacali, stato di salute ed handicap, ovvero per impedire limitazioni ai diritti ed alla libertà individuale o collettiva del lavoratore, non giustificate dalle mansioni assegnate¹⁴. In sede europea esiste una complessa relazione sul fenomeno del mobbing della Commissione occupazione e affari sociali del Parlamento Europeo del 16/7/01 (n. 2001/2339 INI 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).

Certo è che è sensibile l'esigenza di regolamentare il fenomeno in modo congiunto attraverso una direttiva.

In Italia, pur sussistendo una pluralità di disegni di legge per la regolamentazione nazionale delle attività di contrasto del mobbing¹⁵, il primo intervento normativo è stato rappresentato dalla legge Regione Lazio 11 luglio 2002 n. 16, che, istituendo un osservatorio ai fini della rilevazione dell'ampiezza del fenomeno ne ha reso la seguente definizione: "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 ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: pressioni o molestie psicologiche; calunnie sistematiche; maltrattamenti verbali ed offese personali; minacce o atteggiamenti mirati ad intimidire ingiustamente o avvilitare, 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 ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei con-

13 Nel sistema francese non esiste una magistratura togata specializzata nelle controversie di lavoro di primo grado. La relativa giurisdizione è devoluta a collegi denominati "Conseil de proud'hommes" (CHP), composti da giudici non professionali, paritariamente nominati tra dipendenti e datori di lavoro. Ogni "Conseil" consta di 5 sezioni, ciascuna specializzata per un settore di impiego (industria, commercio, ecc.). A capo di ogni sezione vi è un presidente ed un vice presidente alternativamente scelti tra i dipendenti o i datori di lavoro. Le sentenze rese entro il valore di 22.000 franchi (circa 7.500) non sono impugnabili. Sono appellabili dinanzi la Corte di Appello le decisioni per valore superiore.

14 Ex plurimis: Conseil de Proud'hommes (CHP) di Saint Germain en Laye del 18/11/98; ordinanza del CHP di Mont de Marsan 16/6/98; Corte di Appello di Pau 15/2/99; ordinanza del CHP di Parigi del 15/12/99 (per una rassegna sull'argomento vedi il sito [hppt/perso.club.intemet.FR/lextel/gauche.htm](http://perso.club.intemet.FR/lextel/gauche.htm)).

15 Nella XIII legislatura, ex plurimis: Senato: disegni di legge: Tapparo ed altri n. 4265; De Luca n. 4313; Magnalbò e altri 4802; Tomassini e altri n. 4512; XIV Legislatura Senato Ripamonti n. 266; Magnalbò n. 422; Buttafarano e altri n. 924; Tofani e altri n. 986; Montagnino n.1242; Eufemi n. 1290.

fronti del lavoratore idonee a produrre danni e disagi". Senonché tale formulazione suscitava più di un interrogativo, per l'evidente affanno del legislatore di voler ricomprendere nell'ambito definitorio il maggior numero possibile di ipotetici comportamenti attuativi della condotta mobbizzante, onde essa finiva per sussumere nella fattispecie astratta atti che già illeciti si configuravano per violazione di norme specifiche (si pensi, ad es., al caso del demansionamento, vietato dall'art. 2103 C.C., nonché alle ipotesi configuranti reato, quali le ingiurie, le minacce, la diffamazione) di talché non era dato di ravvisare quale fosse il discrimina che consentiva di rilevare quando fosse in atto una condotta vessatoria caratterizzata da quel "quid pluris" che contraddistingue il mobbing dagli altri illeciti, per così dire, già tradizionalmente sanzionati.

A ciò aggiungasi che tale normativa, 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.

Sul punto, la Corte Costituzionale si è pronunciata con la recente sentenza resa il 19 dicembre 2003, n° 359, dichiarando incostituzionale la predetta legge regionale sotto il profilo della violazione dell'art. 117 Cost.

Al riguardo, la Corte 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 ad 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 connotati del fenomeno "mobbing" con le seguenti parole: "E' noto che la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell'etologia per designare 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 è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima. Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte - commissive o, in ipotesi, omissive - che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la 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. Per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti medesimi. Tali conseguenze, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso. Infatti, la serie di condotte in cui dal lato attivo si concretizza il mobbing può determinare: l'insorgenza nel destinatario di disturbi di vario tipo e, a volte, di patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico; il compimento, da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti, di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro (rispettivamente: dimissioni o licenziamento), anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra; l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione".

In sintesi, anche per la Corte il fenomeno è connotato dagli elementi della **intenzionali-**

tà, della frequenza e della ripetitività delle condotte mobbizzanti, o comunque, dalla permanenza degli effetti pregiudizievoli.

In sostanza, il fenomeno, in difetto di attuale codificazione nazionale, rappresenta un "legal frame work", ossia una intelaiatura al cui interno possono essere ricondotti vari comportamenti, i quali, però, devono risultare connessi tra loro sotto il profilo dell'idoneità di ledere, configurando ciò che in dottrina è qualificato come "abuso di diritto", potendo esso consistere anche in pluralità di atti apparentemente leciti, come correttamente rilevato dalla stessa Corte.

Pertanto, è lecito affermare che il mobbing, nei suoi comportamenti esteriori, si manifesta - quindi - attraverso condotte polimorfe, idonee ad interferire sul piano psicologico con la libertà e la volontà del destinatario delle medesime, ad esempio, e senza alcuna pretesa di voler, così, introdurre una casistica completa, sotto forma di dequalificazione professionale, concretizzata dall'ablazione totale o parziale dei più significativi compiti facenti parte del job mansionario del dipendente, ovvero attraverso la negazione o la compromissione dei diritti insiti nel rapporto di lavoro, mediante l'adozione di trasferimenti, mutamenti di mansioni, dinieghi di permessi, riposi e ferie, sottoposizione a controlli rigorosi ed esasperanti sulle modalità di espletamento delle prestazioni, ovvero mediante l'assegnazione ad esso di mansioni eccedenti, per quantità o qualità, . la ragionevole capacità di relativo espletamento da parte del medesimo, attraverso l'esclusione immotivata da corsi di aggiornamento, seminari formativi, da premi e benefici.

E se non sussistono particolari problemi ricognitivi, anche in via, per così dire, sintomatica, dell'illegittimità delle condotte, laddove i comportamenti attuativi del mobbing si configurano, già nella loro esteriorità, quali contrastanti con la rispettiva regolamentazione normativa, difficoltà non indifferenti - segnatamente per le funzioni di contrasto in sede giurisdizionale - ricorrono, invece, in relazione alle forme più subdole, attuative della violenza psicologica, ossia allorquando gli atti si estrinsecano in azioni apparentemente legittime, conformi esteriormente alle disposizioni che ne regolano il relativo quadro di riferimento, ma, in realtà, dirette ad ottenere un risultato diverso da quello proprio della causa dell'atto stesso.

Basti pensare all'ipotesi di adozione di trasferimento per così dire "costruito a tavolino", ossia perfettamente rispondente alle condizioni astratte di legittimità previste dall'art. 2103 C.C. (comprovate esigenze tecniche, organizzative o produttive) laddove, invece, la scelta del "trasferendo" ricada su persona sgradita, della cui presenza il datore di lavoro voglia liberarsi e che sia, quindi, adottato in preventiva contemplazione delle particolari difficoltà logistiche, familiari, sociali ed economiche in cui il medesimo si verrà necessariamente a trovare, dopo l'adozione dell'atto, con la consapevolezza, pertanto, che costui, inidoneo soggettivamente o obiettivamente ad affrontarle, finirà, poi, per dimettersi dal posto di lavoro, piuttosto che accettare di essere trasferito.

L'elemento psicologico sottostante, unificatore di molteplici condotte apparentemente legittime, ma sostanzialmente dirette alla attuazione di politiche di mobbing, può, quindi, risultare costituito o dall'abuso di diritto, o dal motivo illecito. Nel primo caso ricorre quella condotta che, non adducendo alcuna utilità all'autore, abbia il solo scopo di nuocere o arrecare molestia ad altri ¹⁶.

Nel secondo caso, alla stregua del combinato disposto degli artt.1324 e 1345 C.C., che consente l'applicazione delle norme in tema di contratti anche agli atti unilaterali tra vivi (quali ad esempio, quelli attuativi del potere di eterodeterminazione della prestazione da parte dell'imprenditore), il motivo illecito e determinante si identifica con una finalità vietata dall'ordi-

¹⁶ Sull'abuso di diritto in materia giuslavoristica D.P. Garofalo "Il mobbing nei rapporti di lavoro" in atti del Centro Studi di diritto del lavoro Domenico Napoletano 2003.

namento, poiché contraria a norme imperative od ai principi dell'ordine pubblico e del buon costume, o perché diretta ad eludere una norma imperativa.

E' appena il caso di ricordare che i diritti che disciplinano le prestazioni di lavoro subordinato sono largamente tutelate da disposizioni imperative di ordine pubblico dell'ordinamento interno ed internazionale.

E' sufficiente richiamare, ad esempio, quelli che trovano fonte nell'art. 36 della Costituzione, sulla qualità e quantità della retribuzione; nell'art. 2112 C.C., sul divieto di licenziamento in caso di trasferimento di azienda a qualsiasi titolo, nel testo introdotto per effetto dell'art. 47 della Legge Comunitaria 29/11/90 n. 428, applicativa della direttiva CEE 14/2/77 e successive modifiche introdotte dalla Direttiva CEE 50/1998; nell'art. 2103 C.C., sul trasferimento e sulle condizioni e limitazioni dell'esercizio dello ius variandi, alla stregua del disposto del relativo IV comma, secondo il quale ogni patto contrario è nullo, alla annullabilità di rinunce e transazioni ex art. 2113 C.C.

In tale contesto, le azioni dirette alla tutela del soggetto vessato psicologicamente, le quali assumono contenuto di merito essenzialmente risarcitorio (per i profili del danno biologico, esistenziale, professionale e morale) non possono prescindere dai seguenti principi, che più volte sono stati affermati dalla Suprema Corte. Occorre preliminarmente osservare che sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di *neminem laedere*, espresso dall'art. 2043 c.c., la cui violazione è fonte di responsabilità extra-contrattuale, sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c. e, più di recente, dall'art. 4 della Legge 626/94, ad integrazione ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale. Sicché il danno biologico, inteso come danno all'integrità psicofisica della persona in sé considerato, a prescindere da ogni possibile rilevanza o conseguenza patrimoniale della lesione, può in astratto afferire sia all'una che all'altra ipotesi di responsabilità.

Va considerato, al riguardo, che l'integrità psicofisica e morale dell'individuo trova riconoscimento giuridico non solo quale interesse tutelato da leggi ordinarie (si pensi agli artt. 581, 582, 590 e 185 c.p. o all'art.5 c.c.) e da leggi speciali (come l'art.9 dello stat. lav.), ma, vieppiù, da norme di rango costituzionale, quali quelle contenute nell'art.32 Costituzione, che garantisce la salute come fondamentale diritto dell'individuo, nell'art.41, che pone precisi limiti all'esplorazione dell'iniziativa economica privata, stabilendo, fra l'altro, che la stessa non può svolgersi "in modo da arrecare danno alla dignità umana e nell'art. 2, che tutela i diritti inviolabili dell'uomo anche "nelle formazioni sociali, ove si svolge la sua personalità" e richiede l'adempimento dei doveri di solidarietà sociale.

Questi principi, aventi carattere immediatamente precettivo, non solo debbono essere osservati alla stregua di regole inderogabili imposte dall'ordinamento, nello svolgimento di qualunque attività posta in essere, sia al di fuori di qualsivoglia vincolo contrattuale, sia nell'esecuzione di un contratto, ma hanno, altresì, definito i criteri interpretativi da tener presenti di fronte a qualsiasi disposizione di legge o regolamentare.

In tale contesto appare evidente che il contenuto dell'obbligo previsto dall'art.2087 c.c. non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando, altresì, il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere nell'ambito aziendale comportamenti che siano lesivi del diritto alla integrità psicofisica del dipendente.

E, poiché tale ultimo obbligo si configura di natura contrattuale, come affermato da parte della dottrina e della giurisprudenza, i predetti comportamenti, in quanto lesivi di beni primari della persona umana, possono costituire certamente fonte di responsabilità contrattuale, ma anche aquiliana, ove abbiano per oggetto interessi inerenti alla personalità, purché di tale violazione sia fornita prova da parte del lavoratore, o, comunque, della vittima dell'azione illecita

(ex plurimis Cass. 3/7/01 n. 9009).

Infatti, la natura contrattuale dell'illecito non comporta che si versi in una fattispecie di responsabilità oggettiva, fondata sul mero riscontro del danno eziologicamente connesso alla prestazione lavorativa, occorrendo pur sempre l'elemento psicologico subiettivo, che accomuna la responsabilità contrattuale a quella aquiliana.

La natura del titolo assume, invece, rilevanza in relazione al particolare regime probatorio, che per la responsabilità contrattuale è quello previsto dall'art.1218 c.c. e non già quello dell'art.2043 c.c., che disciplina la responsabilità extracontrattuale, nonché in relazione all'oggetto della stessa prova; sicché, con riferimento a fattispecie di mobbing, può lecitamente affermarsi che grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del prestatore, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare sia la lesione dell'integrità psicofisica, sia il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa (v. sul punto, Cass. 21 dicembre 1998 n. 12763, nonché Cass. 2/5/2000 n. 5491).

Le argomentazioni che precedono trovano applicazione sistematica sicuramente riguardo al pregiudizio di natura biologica. Purtuttavia, deve osservarsi che, in dottrina ed in giurisprudenza, si è ormai realizzato un superamento della tradizionale dicotomia tra la risarcibilità dei danni economico patrimoniali (artt. 2043 e 1218 C.C.) e quelli c.d. morali (disciplinati dall'art. 2059 C.C.), essendo maturata la consapevolezza che anche la privazione di serenità e tranquillità dell'individuo, con il conseguente effetto di provocare a suo carico sofferenza psicologica, configuri, comunque, una privazione di beni personalissimi dell'essere umano, unitariamente considerato quale centro di diritti e di tutele.

In tal senso milita la recente sentenza della Corte Costituzionale dell'11/7/03 n. 233 laddove ha sancito che, quando siano stati lesi interessi garantiti dalla Costituzione (e tale, per esempio, è anche quello al rispetto della dignità nell'attività di impresa ex artt. 2 e 41) il danno non patrimoniale può essere risarcito anche se non dipendente da reato.

Anche espressioni estrinseche della personalità configurano, ormai, beni suscettibili di tutela.

E' immediato il richiamo al danno professionale da privazione di mansioni, rilevante non solo sotto il profilo della perdita economica, ma anche sotto l'angolatura del pregiudizio che il demansionamento arreca alla vita di relazione dell'interessato, influenzando sulla sua dignità, sulla sua libertà di scelta, sulle chances di carriera, sul suo inserimento nella socialità, nella famiglia, nei rapporti interpersonali (di recente sul punto Cass. Sez. Lav. 22/2/03 n. 2763).

Altra ipotesi è quella che, nella dottrina più recente, viene individuata nei danni personali da soppressione di diritti, quali quelli al riposo ed alle ferie, in relazione ai quali anche la giurisprudenza di Cassazione pone l'accento sulla connotazione psichica, oltre che fisica, del pregiudizio (ex plurimis Cass. Sez. Lav. 29/7/2000 n. 9992; Cass. Sez. Lav. 25/5/2000 n. 6904; Cass. Sez. Lav. 26/1/99 n. 704; Cass. Sez. Lav. 24/12/97 n. 13039).

Al riguardo va ricordato che le decisioni che hanno affrontato tale argomento traggono spunto largamente, nel loro sillogismo, dal concetto di "maggiore gravosità della prestazione", quale conseguenza della deprivazione di diritti, valorizzando, così, l'elemento dell'inserimento relazionale dell'individuo nel contesto sociale, quale bene autonomamente risarcibile in caso di lesione.

Da tali considerazioni muove, poi, la dottrina più recente in tema di c.d. danno esistenziale, che, assegnando al titolo II della Costituzione, concernente i rapporti etico-sociali, natura di fonte di diritti soggettivi e non soltanto di principi quadro, ha ampliato l'ambito dei beni oggetto di protezione da parte dell'ordinamento, traendo ad oggetto di tutela privilegiata valori quali la sicurezza, l'integrità psicofisica e la libertà e la dignità, indipendentemente dalla loro

protezione sotto il profilo economico patrimoniale, ed anche al di là della esistenza di effettive conseguenze pregiudizievoli a loro carico.

In tale contesto, solo sommariamente enunciato e senza pretesa di completezza, devono inserirsi le problematiche relative all'adozione di mezzi di tutela risarcitoria e cautelare, funzionale, quest'ultima, alla repressione immediata dei comportamenti di mobbing.

Al riguardo deve osservarsi che le azioni risarcitorie, in materia di mobbing, non si configurano quali idonee ad esercitare una funzione preventiva di dissuasione rispetto a simili pratiche.

L'alea e la lungaggine dei processi, unite al fatto che, specialmente da parte delle imprese più modernamente organizzate, il danno da soccombenza giudiziale è già preventivamente imputato a perdita per importi considerevoli nel budget di previsione annuale (ossia già preventivamente speso ai fini del reddito) costituiscono sicuro depotenziamento della funzione interdittale preventiva dell'azione risarcitoria, che, pertanto, resta limitata (salve eccezioni da valutarsi in relativo, per esempio, con riguardo a piccole strutture imprenditoriali) rilevando, conseguentemente, per i soli aspetti compensativo, risarcitorio o reintegratorio del patrimonio dell'offeso.

Senonché, mentre per le azioni risarcitorie non sussistono particolari problemi circa l'adottabilità delle relative procedure, più complesso è il quadro relativo alla tutela cautelare, diretta a reprimere tali condotte laddove esse risultino ancora in atto. È pacifico che il ricorso alla tutela cautelare innominata dell'art. 700 cpc ha funzione anticipatoria della definitiva sentenza di merito, allorché si abbia fondato motivo di ritenere che il diritto dedotto ad oggetto di tutela in via ordinaria, possa subire, nelle more dell'azione, una definitiva e prossima compromissione, sub specie di irreparabilità.

Va da sé, che, sotto il profilo sistematico, l'azione di urgenza è esperibile tanto a tutela del bene salute, quanto in funzione della salvaguardia degli altri diritti personalissimi dell'individuo, intesi nella più lata e recente accezione sopra ricordata, quali quelli relativi alla dignità, alla libertà, all'immagine, alla professionalità, alla dignità professionale, alla vita di relazione della persona, tutti accomunati, tra loro, dal medesimo presupposto costituito dalla irrisarcibilità, se non in forma monetizzata, della relativa lesione.

Nella pratica sussiste ormai prevalente orientamento dei giudici di merito in ordine alla utilizzabilità dello strumento della tutela cautelare innominata in funzione interdittiva di condotte di mobbing.

Di recente il Tribunale di Roma, in funzione collegiale con ordinanza del 4/7/02 (in *Il lavoro nella giurisprudenza* vol. 10, pag. 979 e segg., anno 2002) ha, infatti, statuito che "può quindi ritenersi sussistente la situazione di pericolo di un danno grave ed irreparabile per interessi di rilievo costituzionale (dignità della persona, diritto al lavoro e il diritto alla salute) che, in quanto attinenti alla sfera della tutela della persona, non sono suscettibili di integrale, effettivo ristoro per equivalente". Senonché, l'azione ex art. 700 cpc, sia qualora diretta a fini inibitori di ulteriori comportamenti illeciti del datore di lavoro, sia laddove finalizzata ad ottenere un effetto ripristinatorio dello status quo ante, ossia funzionale ad interferire sui comportamenti attraverso i quali si sia realizzata una condotta di mobbing, da chiunque posta in essere, si configura anch'essa non perfettamente idonea alla realizzazione dello scopo, in quanto insuscettibile di esecuzione coattiva. Nell'esperienza relativa alle condotte illegittime, in concreto strumentalmente adottate in funzione di comportamento mobbizzante in ambito lavorativo, si verificano, infatti, situazioni nelle quali il contenuto dell'ordine interdittale giudizialmente emesso non risulta eseguibile coattivamente, essendo richiesta necessariamente la collaborazione del soggetto destinatario del provvedimento medesimo per la sua attuazione. E ciò ricorre sia nell'ipotesi in cui il contenuto precettivo dell'ordine tragga ad oggetto un "facere infungibile" che

un "non facere infungibile".

Nel primo caso il bene oggetto di tutela non può essere soddisfatto se non attraverso l'attività personale del destinatario dell'ordine.

Nel secondo, del pari, la soddisfazione dell'interesse protetto è rimessa all'astensione personale dell'intimato da taluni comportamenti.

In sintesi il Giudice può disporre, ad esempio, a carico del datore di lavoro che avesse esercitato una azione mobizzante, mediante sottrazione di mansioni proprie della qualifica del dipendente, l'ordine di assegnare a quest'ultimo compiti coerenti con essa e con il livello di professionalità acquisito. Senonchè tale ordine, che trova il suo correlativo titolo nell'art. 2103 C.C., non è suscettibile di coazione, senza la collaborazione dell'intimato, il quale, nella esperienza maturata in una pluralità di casi in termini, ben si guarderà dal conformarsi all'ordine stesso.

Del pari l'ordine di astenersi da comportamenti illegittimi, quali l'assegnazione al lavoratore di compiti dequalificanti, non è suscettibile di esecuzione senza la cooperazione dell'obbligato medesimo.

Gli esperimenti giurisprudenziali effettuati con talune decisioni sia rese a norma dell'art. 610 cpc che dell'art. 669 duodecies cpc (quali la nomina di commissari ad acta, la emanazione di prescrizioni puntuali sotto il profilo contenutistico lavorativo) sono stati largamente ritenuti illegittimi sia in dottrina che nelle decisioni di riesame, in quanto implicanti la sovrapposizione di fatto della funzione giurisdizionale a quella imprenditoriale, con compromissione della posizione di terzietà del Magistrato e violazione dei principi dell'art. 41 della costituzione, che riservano al solo imprenditore le scelte organizzative sull'azienda e sul suo funzionamento.

Unico rimedio permane quello della c.d. esecuzione indiretta, costituito dalla denunciabilità in sede penale dei comportamenti renitenti dell'intimato, sotto il profilo dei reati di cui agli artt. 388 e 650 cpc, la cui attitudine afflittiva e di preventiva interdizione risulta assolutamente modesta, segnatamente laddove il soggetto intimato sia impresa di rilevanti dimensioni, con ampia assegnazione di deleghe dai vertici ai dipendenti investiti di funzioni direttive, onde i primi restano abitualmente estranei ad ogni chiamata di responsabilità e, quindi, indifferenti.

Il vuoto legislativo di cui sopra, riconosciuto univocamente nella dottrina processuale italiana, potrebbe, dunque, trovare composizione in sede di recepimento, da parte del legislatore, di una auspicabile normativa sul mobbing.

Tanto è già avvenuto – come si è già sopra cennato – in Francia, con la legge di "modernizzazione sociale" del 17/1/2002 n. 73, che reprime i comportamenti di mobbing, denominati "harcèlement moral".

La tutela del sistema francese è rafforzata, per quanto già richiamato, non solo dal fatto che la normativa, sul piano processuale, ha introdotto un meccanismo di inversione dell'onere della prova, ponendo così a carico del "mobber" l'onere di dimostrazione dell'inesistenza delle molestie, laddove il lavoratore abbia allegato elementi di fatto univoci per lasciar presumere l'esistenza di una pratica di vessazione ai suoi danni, ma soprattutto dal rilievo che tale sistema va a raccordarsi, sul piano dell'esecuzione, con l'ordinaria previsione, nell'ordinamento francese, delle pene civili, ossia del c.d. "astreinte"¹⁷, che assicura l'efficacia effettiva della pronuncia giudiziale, attraverso un valido meccanismo di coazione indiretta, che ben potrebbe trovare applicazione nell'ordinamento italiano, ove fosse recepito in legge.

L'"astreinte" consiste, infatti, in una condanna pecuniaria emessa da parte del Giudice, al fine di costringere il debitore ad adempiere l'obbligazione (nella specie, il facere o il non facere infungibile) tratto ad oggetto della ordinanza cautelare o della sentenza.

17 (un interessante richiamo è costituito da Trib. Roma 17/1/96 in Foro It. I 2251).

Nel sistema francese essa è determinata in misura fissa, o giornaliera, o settimanale, o mensile ed è correlata al perdurare dell'inadempimento nell'esecuzione della prestazione e, laddove l'intimato insista nel rifiutare di ottemperare all'ordine, può aumentare indefinitamente, finché l'inadempimento perduri e ciò, indubbiamente, costituisce severa misura afflittiva idonea a piegare la resistenza del recalcitrante, soprattutto tenuto conto della particolare italica attenzione verso la tasca.

Nessuno dei progetti di legge esaminati, sia del Senato, che della Camera, in materia di vessazioni psicologiche da mobbing, prevede procedure di coazione delle sentenze, né delle ordinanze che fossero rese in funzione anticipatoria, in via cautelare, degli effetti della emananda decisione di merito.

Occorre tener presente, al riguardo, che la situazione psicofisica del soggetto sottoposto ad azione di mobbing, non consente, nella generalità dei casi, di poter neppure ipotizzare un ulteriore permanere in atto della condotta attraverso la quale il mobbing si realizza, vertendosi in situazioni nelle quali lo stress, la depressione, o i fenomeni reattivi in genere, da essa determinati, influenzando sulle difese immunitarie dell'individuo, possono degenerare – come in effetti degenerano nella pratica – anche in fenomeni patologici di eccezionale gravità, tali da porre a repentaglio la stessa vita della vittima (ad esempio per infarto, ictus, suicidio).

Pertanto, a meno che non si voglia resuscitare (ma ciò non appartiene alla nostra cultura giuridica) l'antico fantasma ottocentesco della prigione per i debitori e gli inadempienti, il legislatore dovrà porre mano alla previsione ed alla adozione di adeguate misure coercitive surrogatorie dell'esecuzione forzata dei provvedimenti repressivi della condotta mobizzante, assegnando, così, concretezza ed attualità a quell'intervento legislativo che si configura ormai non più dilazionabile e che certo nessun operatore del diritto può augurarsi inutile o inefficace.