

RESPONSABILITÀ CIVILE E MOBBING

dott. Guglielmo Anastasio – Funzionario della Direzione provinciale del lavoro di Modena

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

1) Tentativi di una definizione

Prima che essere un istituto giuridico, il mobbing è un fenomeno che affonda le proprie radici nella psicosociologia. Addirittura l'espressione pare sia stata utilizzata per la prima volta a proposito del comportamento degli animali e consiste nell'abitudine di circondare, in maniera sopraffattoria, esemplari della specie al fine di espungerli dal gruppo. Del resto il verbo "*to mob*" significa appunto fare ressa, affollarsi, spingersi, attaccare, assediare.

Gli psicosociologi, comunemente, definiscono il mobbing quale situazione lavorativa di conflittualità sistematica in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni persecutorie da parte di uno o più aggressori (c.d. mobber), con lo scopo di causare alle vittime danni di vario tipo. Secondo tali orientamenti l'impossibilità di reazione da parte del mobbizzato determinerebbe in lui dei disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore tali da sfociare anche in vere e proprie tecnopatie.

Tale definizione, sebbene inizialmente mutuata anche in ambito giuridico, è stata rimodulata sì da renderla adattabile al nostro sistema ordinamentale.

Quantunque non esista una vera e propria definizione normativa del mobbing, non si può non tener conto che il legislatore ha cercato di disciplinare altri aspetti patologici del rapporto di lavoro che sono affini al fenomeno di cui si tratta. Il riferimento è ai Decreti Legislativi nn. 215 e 216 del luglio 2003 riguardanti il divieto di discriminazione sul posto di lavoro (ora confluiti nel Codice delle Pari Opportunità, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Tali disposizioni, oltre ad individuare le attività discriminatorie dirette ed indirette, prendono in considerazione anche "le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo".

Il legislatore per la prima volta sembra porre l'accento su alcuni aspetti propri del mobbing, come l'idoneità lesiva di comportamenti giuridicamente neutri, la soggettiva percezione della lesività degli stessi, nonché il clima lavorativo. In sintesi, non pochi autori hanno visto in tale normativa un preludio di quella che sarà la futura regolamentazione del fenomeno in oggetto.

Del resto propria la giurisprudenza, prendendo spunto da quella normativa,

è arrivata, sovente, a definire il mobbing quale insieme di condotte reiterate e sistematiche, volte a colpire il lavoratore nella sua dignità umana e professionale, a mezzo di fatti illeciti o anche leciti,

che, tuttavia, considerati all'interno di un unico progetto mortificatorio e denigratorio, assumono il connotato dell'abuso di diritto.

Il Tar Lazio, cercando di delineare in maniera più precisa il fenomeno in questione, ha aderito ad una impostazione più aderente alle definizioni fornite dalla psicosociologia.

“ Autore del mobbing può essere chiunque invade sistematicamente la sfera privata della vittima, con azioni che possono dirigersi:

- a) contro la persona del soggetto da colpire: azioni che iniziano con apprezzamenti pesanti o con scherzi di cattivo gusto....., e finiscono con il degradare in pubblico la vittima;
- b) contro la sua funzione lavorativa: una continua interferenza sui compiti della vittima, impartendo direttive volutamente confuse, lacunose, erronee e contraddittorie, anche sottraendo la documentazione necessaria per il lavoro, sì da generare nella vittima una insicurezza comportamentale; cambio strumentale degli ordini di servizio al fini di attribuirle uno scarso rendimento, se non anche errori e responsabilità;
- c) contro il suo ruolo: riduzione dei compiti, per affidarle ad un altro soggetto di notorio livello più basso, o assegnazione di compiti privi di significato logico e produttivo: come ad esempio l'ordine di rimuovere fascicoli da un piano ad un altro, nonostante la presenza di una ditta con appalto di facchinaggio;
- d) contro lo status della vittima: disconoscimento dei compensi economici corrispondenti al livello d'assunzione, o sottrazione dei buoni pasto, interruzioni delle occasioni di informativa, di istruzione, di spiegazioni, fino a sdolciate promesse di soluzioni (.....); il tutto finalizzato ad un progressivo isolamento fisico, morale e psicologico dall'ambiente di lavoro, sì da lasciare la vittima nella convinzione che è solo colpa sua se non vale nulla, per cui è meglio che se ne vada”¹.

2) Caratteristiche fenomeniche e giuridiche del mobbing:

Stante i tentativi definitivi di cui sopra, i sociologi hanno cercato di individuare una serie di indizi rivelatori del fenomeno in oggetto. Tali indizi sono:

- la presenza di due o più soggetti: il mobber e il mobbizzato che entrano in contrasto tra loro;
- l'attività vessatoria continua e duratura;
- l'intento del mobber di isolare la vittima o comunque di impedirgli di avere un ruolo attivo sul lavoro;
- l'atteggiamento passivo e di omertà da parte dei colleghi del mobbizzato.

Non c'è dubbio, tuttavia, che la presenza di tali indizi non possono soddisfare quei parametri che consentano di attivare una tutela risarcitoria a favore del mobbizzato. La rilevanza giuridica, e non

¹ TAR Lazio, sent. n. 4340/2006

solo psicosociologica, del mobbing, infatti, dovrà essere misurata, per lo più, alla stregua della clausola generale scolpita dall'art. 2087 c.c., secondo cui “ l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Propria quest'ultima norma contiene una serie di obblighi datoriali che vanno ad integrare il contenuto del contratto di lavoro; questi obblighi s'incentrano non solo sul rispetto della normativa speciale volta a prevenire tecnopatie, ma più in generale sul dovere di garantire, anche impedendo comportamenti vessatori dei propri dipendenti verso i colleghi, condizioni di lavoro non eccessivamente stressanti, o meglio, non pericolose per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore. Viste tali considerazioni, la dignità giuridica del mobbing passa inevitabilmente attraverso la presenza di 4 elementi:

- esistenza di una condotta illecita o lecita, che, tuttavia, reiterata nel tempo, si rilevi molesta;
- esistenza di un pregiudizio (non patrimoniale) del lavoratore;
- nesso di causalità tra la condotta e l'evento lesivo;
- dolo specifico dell'autore materiale delle condotte mobbizzanti, o quantomeno assenza della prova da parte del datore di lavoro di aver fatto quanto in suo potere per evitare il danno.

A) Condotte illecite

Prendendo in considerazione, per ora, solo il primo elemento, va precisato che, contro alcuni tipi di condotte astrattamente lesive, il nostro ordinamento da tempo conosce apposite forme di tutele. È il caso del demansionamento o dequalificazione, oggi comunemente ricondotte nell'ambito del mobbing, che in realtà trovano una compiuta disciplina già nell'art. 2103 c.c. Tale norma non elimina lo *ius variandi* del datore di lavoro ma ne limita fortemente l'esercizio, prevedendo il generale divieto di adibire il lavoratore a mansioni appartenenti ad una qualifica professionale inferiore. All'interno di tale fattispecie vi rientrano varie ipotesi lesive, come l'impoverimento del bagaglio professionale dovuto alla costrizione dell'inattività del lavoratore, la sottoutilizzazione, il fenomeno della c.d. lottizzazione (assegnazione a mansioni dequalificanti dovuto a motivi politici), l'affiancamento di un soggetto al fine di controllare o svilire la vittima, nonché la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato in mansioni non corrispondenti alla sua qualifica.

Di fronte alla tutela ex art. 2103 c.c., volta ad arginare quest'aspetto patologico del rapporto di lavoro (la c.d. dequalificazione), ci si interroga quale ruolo possa avere la figura del mobbing.

Quest'ultima figura, in primo luogo, rappresenta la cartina di tornasole per apprezzare meglio il disvalore della condotta datoriale, con notevoli conseguenze sul *quantum debeatur*; infatti, una cosa è l'oggettiva dequalificazione del proprio dipendente, altro è una dequalificazione volta all'emarginazione e all'allontanamento del lavoratore; in secondo luogo, per sanzionare condotte

che, altrimenti, resterebbero impunte. È il caso del mutamento quantitativo e non qualitativo delle mansioni fino a far sentire la vittima inutile. Si pensi, ancora, al caso del dipendente che, sebbene non privato delle mansioni appartenenti alla propria qualifica, venga assegnato ad attività solo formalmente individuate nell'organigramma aziendale e che in realtà risultino prive di una rilevanza pratica. Sembra chiaro in questo caso che, vista l'inutilizzabilità dell'art. 2103 c.c., una volta appurati tutti gli elementi sopra descritti, possa venire in soccorso la figura del mobbing.

Accanto a tali ipotesi la giurisprudenza ha tirato in ballo la figura in oggetto nel caso di:

- pressioni intente a far dimettere il lavoratore, in particolare le gestanti;
- minacce di licenziamento e/o un vero e proprio licenziamento;
- messa in scena di un furto al fine di colpevolizzare il lavoratore;
- comminazione reiterata ed ingiustificata di sanzioni disciplinari;
- imposizione della partecipazione ad un corso di autovalutazione delle attitudini professionali al fine di ingenerare la convinzione nei lavoratori di essere inutili all'organizzazione aziendale;
- abuso di controlli del datore, sia attraverso la sistematica violazione della privacy, che attraverso continue visite fiscali volte ad accertare la malattia del dipendente;
- trasferimento ingiustificato del lavoratore in altre sedi aziendali;
- denigrazione costante della vittima in pubblico;
- direttive e circolari confuse o contraddittorie per far rendere di meno il lavoratore;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie inerenti il *Know how* aziendale;
- esclusione reiterata del lavoratore da corsi di aggiornamento o riqualificazioni professionali;
- frequenti spostamenti di postazione all'interno dell'ufficio fino ad arrivare anche all'isolamento in stanze senza finestre per lo più a scopi punitivi;
- ordini di svolgere delle attività umilianti pur non essendoci alcuna necessità;
- impiego eccessivo del lavoratore. Riguardo a quest'ultima ipotesi l'istituto del mobbing potrebbe fornire al giudice una chiave di lettura importante per sanzionare le ipotesi di *surmenage* lavorativo anche quando il datore di lavoro non abbia superato quei limiti previsti dal D.Lgs n. 66/2003 in tema di orario di lavoro (250 ore annue di straordinario, 13 ore di lavoro giornaliero e 24 ore di riposo ogni 6 giorni lavorativi);
- molestie sessuali: il Tribunale di Forlì, cercando di distinguere la fattispecie penale dal vero e proprio mobbing, ha precisato, in primo luogo, che quest'ultimo fenomeno si realizza attraverso comportamenti sistematici, mentre le molestie sessuali possono essere costituite anche da un solo atto. In secondo luogo, mentre il molestatore ha, nei confronti della vittima, un chiaro intento libidinoso, il mobber può tendere a dare fastidio, punire, denigrare, espellere. “ Secondo il Tribunale di Forlì, peraltro, si realizzano nella realtà molte altre

situazioni nelle quali il contenuto sessuale costituisce più lo sfondo, lo strumento per la molestia, piuttosto che il fine: pensiamo ad ambiti di lavoro maschili nei quali alla collega donna viene fatto subire un linguaggio volgare e pieno di doppi sensi: in casi come questi l'intento degli autori è molto più l'emarginazione che non la provocazione sessuale e, conseguentemente, la casistica potrà ricondursi a singoli episodi in un contesto mobbizzante².

In generale, illustri studiosi della materia hanno tentato di far rientrare le condotte mobbizzanti nel concetto di **abuso di diritto**. Tale categoria viene rievocata allorché una parte contrattuale, nell'esercizio di un proprio potere, supera determinati limiti causando delle lesioni alla sfera giuridica altrui. In particolare, il datore di lavoro, nell'esercizio del proprio potere di gestione del rapporto di lavoro, è tenuto non solo a rispettare quanto previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva/individuale, ma anche a tutelare, nei limiti del proprio interesse, le ragioni dell'altra parte, in ossequio a quel principio solidaristico (ex art. 2 Cost.) che colora la buona fede contrattuale. Secondo alcune letture che vengono date in dottrina, l'abuso di diritto sarebbe uno strumento per controllare la discrezionalità del datore di lavoro nell'esplicazione del proprio potere di organizzazione aziendale e quindi evocabile, in sede di risarcimento per inadempimento contrattuale, ogni volta che il lavoratore venga danneggiato da una scelta datoriale arbitraria, irragionevole, o immotivata. Ciò, tuttavia, non significa conferire al giudice il potere di sindacare quelle scelte, ma solo consentire un controllo esterno alla discrezionalità datoriale.

In tale contesto la condotta del datore di lavoro, sebbene formalmente lecita, si attingerà a mobbing nell'eventualità in cui il lavoratore subisca un certa tipologia di pregiudizi.

B) Pregiudizi della vittima e relativo onere della prova

L'elemento su cui ruota la responsabilità del mobber è la lesione che il lavoratore subisce a causa delle condotte sopra menzionate. Come è ormai noto, infatti, il nostro sistema civilistico mira non tanto a sanzionare la condotta del danneggiante, quanto a reintegrare la sfera economico-individuale del soggetto leso. Ecco che di fronte a questa prospettiva diventa fondamentale soffermarsi sulle tipologie di pregiudizi che il mobbizzato può lamentare in sede giudiziaria.

Tralasciando i danni patrimoniali che il lavoratore potrebbe subire, i pregiudizi tipici del mobbing sono quelli che ineriscono la sua sfera personale, o meglio, quelli indicati dall'art. 2059 c.c., così come reinterpretato nella nota sent. 233/2003 della Corte Costituzionale. È ormai pacifico che i danni non patrimoniali vengono risarciti indipendentemente dalla violazione di una specifica

² Angela Cavallo, *La tutela del lavoratore contro le molestie sessuali sul luogo dei lavoro*, in Resp. civile e previdenza, 2007, 270 ss.

disposizione di legge, purchè vengano lesi beni meritevoli di tutela che trovino riconoscimento nella Carta Costituzionale³.

Solo così, infatti, potranno trovare soddisfazione i tipici pregiudizi della vittima del mobbing causati da comportamenti che, sebbene formalmente leciti, si rivelino particolarmente insidiosi e vessatori. Il summenzionato art. 2059 c.c. comprende oggi tutti i danni non patrimoniali, suddivisi in tre sottocategorie concettualmente autonome.

a) Il danno biologico comprende qualsiasi violazione dell'integrità fisica e/o psichica della persona. Prima la giurisprudenza, poi lo stesso legislatore, hanno rigettato la concezione unitaria di tale danno, inteso quale pregiudizio a tutte le attività e ai rapporti in cui la persona esplica la propria vita, per arrivare a sposare un criterio medico-legale. Mentre, infatti, l'art. 5 del D.lgs 57/2001 (trasfuso nell'art. 139/2 del Codice delle Assicurazioni) parla di "lesione temporanea o permanente all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale che esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato", l'art. 13 del D.lgs. 38/2000 lo definisce quale "lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale della persona, indipendentemente dalla capacità di produzione del reddito".

Nei casi di mobbing viene in rilievo soprattutto il danno biologico di natura psichica, che non indica una menomazione organica o neurologica, bensì un'alterazione di determinati processi mentali

rispetto ad una condizione precedente. Generalmente viene indicata, quale caratteristica della malattia psichica, l'impedimento a svolgere le normali occupazioni, differenziandosi, così, dal generico disturbo/disagio psichico che viene sussunto sotto altre voci di danno. Insomma, il disturbo assume la dignità di malattia quando diviene clinicamente classificabile. Anche il danno biologico psichico può estrinsecarsi in una invalidità permanente e invalidità temporanea parziale o totale, la cui traduzione monetaria è rimessa ad apposite tabelle.

Molti autori hanno adottato il Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DS-Miv-TR), quale punto di riferimento per la classificazione delle psicopatologie da mobbing. Tale manuale definisce anche i criteri che consentono al medico-legale di misurare la gravità del disturbo. Le patologie elencate sono:

- a) *"disturbi dell'umore"*
 - *disturbo depressivo maggiore*
 - *disturbo depressivo non altrimenti specificato*

³ Secondo parte della dottrina, (Cendon, *Esistere o non esistere*, capitolo introduttivo del *Trattato breve dei nuovi danni*, 2001, 25) la fonte dell'ingiustizia del danno non deve essere necessariamente una situazione giuridica tutelata dalla Costituzione, essendo invece possibile rifarsi a qualsiasi situazione giuridica soggettiva che l'ordinamento giuridico ritenga meritevole di tutela.

- b) *disturbi d'ansia*
 - *disturbo di panico*
 - *disturbo d'ansia generalizzato*
 - *fobia specifica*
 - *fobia sociale*
 - *disturbo d'ansia non altrimenti specificato*
- c) *disturbi somatoformi*
 - *disturbo somatoforme indifferenziato*
 - *disturbo di conversione*
- d) *disturbi dell'adattamento*".⁴

Ad ogni disturbo, a seconda della sintomatologia registrata, il medico combina uno stato di gravità, cui corrisponde una percentuale di menomazione dell'integrità psichica.

La circolare Inail n.71/2003 indica, quali malattie professionali da mobbing, la sindrome da disadattamento cronico (disturbo dell'adattamento) e la sindrome post-traumatica da stress.

La prima consiste nello sviluppo di sintomi emotivi o comportamentali in risposta ad uno o più fattori stressanti identificabili, che si manifesta entro 3 mesi dall'insorgenza del fattore, o dei fattori stressanti.

Questi sintomi o comportamenti sono clinicamente significativi se caratterizzati da:

- 1) "marcato disagio che va al di là di quanto prevedibile in base all'esposizione del fattore stressante;
- 2) compromissione significativa del funzionamento sociale o lavorativo.

I disturbi dell'Adattamento sono associati con tentativi di suicidio, uso eccessivo di sostanze e lamentele somatiche".⁵

La sindrome post-traumatica da stress, rappresenta una "risposta ritardata o protratta nel tempo, rispetto ad un evento altamente stressante ovvero ad una situazione di natura fortemente minacciosa, percepita come catastrofica, in grado comunque di provocare un malessere diffuso nella generalità dei soggetti"⁶.

⁴ Bona, Bonziglia, Marigliano, Monasteri, Oliva. *Accertare il mobbing*, 2007, 411

⁵ Bona, Bonziglia, Marigliano, Monasteri, Oliva, p.413

⁶ Rausei, *Mobbing: tutela dei danni psichici da costrittività organizzativa*, in *Diritto e Pratica del lavoro*, 2005, 5, 316

b) Il danno morale, calato nell'argomento in oggetto, rappresenta il perturbamento d'animo patito dal lavoratore a seguito di comportamenti mobbizzanti. Espressione di tale pregiudizio sono gli stati di malessere psichico diffuso, ansia, irritazione, difficoltà a far fronte alle normali occupazioni, stati di depressione, stati di frustrazione, stress emotivo, condizioni di disagio psicologiche che non sono suscettibili di accertamento medico -legale, o meglio, non sussumibili sotto alcuna patologia. Tali pregiudizi, in quanto ontologicamente distinti dal danno biologico psichico, sono perfettamente cumulabili con lo stesso.

Il risarcimento del danno biologico, infatti, mira a reintegrare, per equivalente, la patologia maturata nel tempo dalla vittima, mentre reintegrare il danno morale vuol dire compensare il lavoratore di quel disagio e perturbamento transeunte e causato, nell'immediato, dall'atteggiamento vessatorio del mobber. Nonostante tale diversità, la giurisprudenza da tempo riduce l'ammontare del danno morale ad una frazione di quello biologico. Va chiarito, ancora, che è oramai acquisito l'orientamento secondo cui il risarcimento di tale danno non sarebbe più subordinato alla presenza di una fattispecie di reato. L'inciso dell'art. 2059 c.c. secondo cui il danno non patrimoniale sarebbe risarcibile solo in quanto vi sia una violazione di legge, sarebbe soddisfatto dalla circostanza in base alla quale l'interesse all'integrità morale sarebbe un bene espressamente riconosciuto dall'art. 2 Cost., per cui ogni condotta lesiva di quel bene sarebbe *non*

iure. Infine, la giurisprudenza ritiene raggiunta la prova del danno morale anche attraverso ragionamenti presuntivi desumibili dalle tipologie di condotte mobbizzanti. Proprio la qualità e la frequenza delle azioni ostili, valutando i dati dell'esperienza, possono avere valore indiziario circa l'esistenza di un pregiudizio all'integrità morale⁷.

c) Il danno esistenziale ingloba tutti i pregiudizi alle attività realizzatrici della persona umana. Prima che la Cassazione e la Consulta chiarissero la portata dell'art. 2059 c.c., il danno esistenziale era usato dalla giurisprudenza di merito per sopperire alle lacune risarcitorie causate dal danno morale, storicamente soggetto al requisito del reato⁸. Non poche volte sotto tale posta di danno è stato ricompreso il pregiudizio al relax e al riposo causato da immissioni acustiche intollerabili, da atteggiamenti vessatori del datore di lavoro. Oggi, grazie agli importanti contributi giurisprudenziali del 2003 (Cass. sent. nn. 8827 e 8828), il danno esistenziale ha assunto un' autonomia concettuale rispetto al danno biologico e morale tale da rendere possibile il suo cumulo con le altre voci del danno non patrimoniale. Nella sent. n. 6572/2006 delle S.U. della Cass. con riferimento ai

⁷ Trib. Agrigento, Sez.Lav., 1° febbraio 2005, in www.dannoallapersona.it.

⁸ Così Caringella in *Studi di Diritto Civile*, 2004, 252, "L'apparire nel panorama giuridico del danno esistenziale, è dovuto allora alla necessità di dare tutela a colui che abbia subito una lesione di un diritto diverso dalla salute, e che a tal fine non possa fare perno né sulla figura del danno morale, limitata al solo turbamento transeunte e risarcibile nei soli casi specifici previsti dalla legge; né al danno biologico, confinato alla sola ipotesi dei danni medici legalmente accertabili".

lavoratori, si precisa che il danno esistenziale consiste nel pregiudizio all'identità professionale sul luogo di lavoro, all'immagine, alla vita di relazione o comunque ogni lesione al fare reddituale dello stesso⁹. La vittima del mobbing dovrà dimostrare come i comportamenti ostili del datore abbiano alterato le abitudini di vita e gli assetti relazionali a tal punto da sconvolgere la sua quotidianità e da impedirle di svolgere tutte quelle attività prodromiche allo sviluppo della sua personalità. Anche in tali casi la giurisprudenza di merito ha fatto ricorso alla prova presuntiva per lo più fondata sull' *id quod plerumque accidit*¹⁰. Riguardo alla quantificazione di tale posta di danno non si può che richiamare l'art. 1226 c.c. secondo cui, se il danno non può provarsi nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa. Nell'effettuare tale tipo di valutazione alcuni Tribunali, in tema di pregiudizio all'identità professionale, hanno assunto come riferimento la retribuzione percepita dal lavoratore. Altri, invece, rigettando il parametro retributivo, in quanto generatore di inutili discriminazioni tra lavoratori appartenenti a diverse qualifiche professionali, hanno valutato equo equiparare il danno esistenziale ad una inabilità temporanea parziale di natura biologica. Insomma, il *quantum debeatur* sarà costituito da una frazione dell'indennità giornaliera riconosciuta in tema di inabilità temporanea totale (circa € 35,00) moltiplicato per il numero dei giorni in cui si è registrato il peggioramento della vita lavorativa. In alcuni casi tale somma viene aggiunto un importo forfetario riferito al periodo di ristabilimento della normale esistenza.

C) Nesso eziologico

Presupposto fondamentale ai fini del riconoscimento del ristoro da atti mobbizzanti, è il nesso di causalità tra la condotta del mobber e i pregiudizi sopra esaminati. Molto spesso per l'accertamento di tale presupposto viene indicato dalla medicina del lavoro un criterio cronologico in base al quale il tempo intercorso tra il comportamento illecito e l'evento deve mantenersi in limiti conformi a quelli indicati dalle cognizioni scientifiche in materia.

Un autorevole psicologo¹¹ sostiene come non si possa parlare di mobbing se non dopo sei mesi di vessazioni ripetute. Altri orientamenti, connotati da una più marcata matrice giuridica, propugnano il criterio dell'adeguatezza lesiva della condotta. In altre parole, viene valutata la carica patogena dell'evento alla stregua del vissuto soggettivo dell'individuo; ecco che vengono in rilievo gli stati interiori e le caratteristiche psicofisiche della vittima. Va tuttavia chiarito che, nessun disturbo o patologia psichica si realizza senza il concorso di antecedenti causali legati alle particolarità biologiche dell'individuo; pertanto, nell'accertamento del nesso eziologico va acclarato se lo stato

⁹ Sembrerebbe che la dottrina, oltre al pregiudizio all'identità professionale, inglobi nel danno esistenziale anche il danno alla vita di relazione, il danno estetico, il danno edonistico, il danno sessuale, il danno alla serenità familiare alla riservatezza, identità personale, onore e reputazione.

¹⁰ Tra le tante Cass. sent. n. 9834/02 e n.13819/03

¹¹ H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002

pregresso della vittima era motivo di per sè idoneo a produrre quella determinata patologia, indipendentemente dai comportamenti ostili del mobber. È chiaro come uno stato patologico preesistente è motivo di esclusione del risarcimento, salvo l'ipotesi in cui l'evento lesivo abbia aggravato la patologia preesistente o ne abbia prolungato il decorso.

Va, infine precisato che la Cassazione sul punto ha aggiunto che “la valutazione di una situazione di concorso tra cause naturali non imputabili a cause umane, può sfociare, alternativamente, o in un giudizio di responsabilità totale per l'autore della causa umana, o in un giudizio di totale assoluzione da ogni sua responsabilità, (...); è viceversa esclusa ogni possibilità per il giudice di graduare percentualmente la responsabilità dell'autore della causa imputabile dotata di efficienza concausale”¹². Insomma, appurato che non c'è spazio per graduare l'incidenza eziologica dei vari antecedenti causali, il medico legale accertatore non potrà non considerare se lo stato psicofisico pregresso della vittima sia di per se causa autonoma e sufficiente del pregiudizio lamentato da quest'ultimo.

D) Elemento psicologico

Ultimo elemento del giudizio di responsabilità è la riconducibilità soggettiva dell'evento pregiudizievole ad una condotta dolosa o colposa del mobber. A tal proposito appare opportuno distinguere due ipotesi a seconda che la condotta mobbizzante provenga da un collega (anche superiore gerarchico) o dal datore di lavoro.

In quest'ultimo caso si è di fronte al fenomeno del *bossing*, mentre, nel primo, si parlerà di mobbing orizzontale o verticale.

Quando l'autore della condotta vessatoria è un collega si configurano 3 ipotesi di responsabilità:

- Responsabilità del datore (persona fisica o giuridica) ex art. 2087 c.c.; in tale evenienza il lavoratore potrà invocare la responsabilità contrattuale dell'impresa (datore di lavoro) per non aver adottato tutte quelle cautele e misure idonee ad evitare il pregiudizio subito dal soggetto mobbizzato. È chiaro che qualora all'interno dell'azienda vi siano dei dipendenti che pongano in essere condotte vessatorie nei confronti di altri colleghi, il vertice aziendale è tenuto, in virtù degli obblighi di protezione scanditi dall'art. 2087 c.c. e delle clausole generali della buona fede e correttezza, a garantire un ambiente di lavoro salubre e ad impedire il reiterarsi di quei comportamenti. Poiché la giurisprudenza parla in tale ipotesi di responsabilità contrattuale, dovrà essere il convenuto, ossia il datore di lavoro, ad avere l'onere di provare la non imputabilità dell'inadempimento contrattuale, che si concreta nella dimostrazione non solo di avere predisposto tutte quelle misure dettate dagli standards di sicurezza, ma anche di aver vigilato sulla concreta attuazione

¹² Cass. Civ., Sez. III, 1° febbraio 1991, n. 981

delle stesse. Dunque, solo il comportamento abnorme o assolutamente imprevedibile dell'autore materiale delle condotte mobbizzanti potrebbe esonerare da responsabilità il datore di lavoro.

- Responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 c.c. del collega; in tal caso sarà il lavoratore a dover dimostrare il dolo o la colpa del mobber (anche superiore gerarchico). La giurisprudenza sul punto evidenzia il carattere doloso della condotta dell'autore materiale dell'illecito. È necessario che venga dimostrata la sua finalità di svilire, nuocere o ledere la dignità personale e/o professionale della vittima. È chiaro che il dolo specifico assumerà un ruolo decisivo lì dove le condotte del mobber, singolarmente considerate, appaiono legittime e lecite. Dello stesso avviso è il Tribunale di Trieste, secondo cui: "la coscienza e la volontà del mobber si pone rispetto al fatto non solo come elemento essenziale e costitutivo dell'illecito, ma come elemento idoneo persino a darvi significato". A volte la prova del dolo viene raggiunta a mezzo di testimoni che abbiano sentito il mobber dichiarare inequivocabilmente di voler eliminare determinati lavoratori o fermarne le aspirazioni professionali; altre volte, tale prova viene raggiunta attraverso ragionamenti presuntivi incentrati soprattutto sull'oggettiva vessatorietà delle condotte poste in essere. In tali casi, a prescindere dagli scopi del mobber, è altamente probabile che quest'ultimo possa rendersi conto di incidere negativamente ed ingiustamente sulla sfera giuridica della vittima.
- Responsabilità extracontrattuale dell'azienda ex art. 2049 c.c.: secondo tale norma "i padroni ed i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti". L'utilità del richiamo a tale norma può essere colta sotto il profilo dell'*an* e del *quantum debeatur*. In primo luogo, potrebbe accadere che il mobber sia in forza in un'azienda diversa da quella di appartenenza della vittima; in tal caso, poiché il datore di lavoro del mobbizzato potrebbe essere maggiormente facilitato nel dimostrare un'assenza di colpa ex art. 2087 c.c., apparirebbe più opportuno convenire in giudizio l'azienda d'appartenenza del mobber. In secondo luogo, in tema di responsabilità *ex contractu*, l'art 1226 c.c. pone il limite della risarcibilità ai soli danni prevedibili, inesistente nell'ambito dell'illecito aquiliano. Fatte queste premesse è opportuno soffermarsi sugli elementi della fattispecie cristallizzata nell'art. 2049 c.c. Innanzitutto, non è necessaria l'instaurazione di uno stabile rapporto di lavoro subordinata tra il mobber e l'azienda convenuta in giudizio, ma è sufficiente quantomeno che lo stesso sia inserito, anche occasionalmente, nell'organizzazione aziendale. Elemento fondamentale è il nesso di occasionalità tra le mansioni svolte dal mobber e l'evento lesivo. La norma in esame, secondo parte della

dottrina e della giurisprudenza, sembrerebbe prescindere da una *culpa in vigilando o in eligendo* del proprio datore, in virtù del principio *cuis commoda eius incommoda*, cioè in virtù dell'esigenza che colui in favore del quale viene svolta un'attività, supporti i rischi inerenti all'esercizio della stessa, e quindi risenta anche degli effetti delle eventuali conseguenze dannose. Infine, si precisa che la responsabilità di cui si tratta sarà configurabile anche quando, l'attività illecita sia stata posta in essere da un dipendente rimasto ignoto. Si pensi alle ipotesi di diffusione di maldicenze sul luogo di lavoro, alla distruzione di attrezzature e varie azioni di sabotaggio.

Relativamente all'ipotesi in cui l'autore materiale della condotta sia lo stesso datore di lavoro, va osservato come la giurisprudenza abbia non solo puntualizzato la natura contrattuale (ex art. 2087 c.c.)¹³ della responsabilità in oggetto, ma anche scardinato il vecchio dogma della irrisarcibilità dei danni non patrimoniali a seguito di illecito contrattuale¹⁴.

Tali orientamenti, oltre ad aver fornito importanti contributi sistematici alla materia, hanno dato la stura ad una divaricazione tra la nozione psicosociologica di mobbing e quella giuridica. La responsabilità del mobber sarà configurabile non solo quando si accerti il suo intento persecutorio o sopraffattorio, ma anche qualora l'evento lesivo sia prevedibile ed evitabile secondo le regole dell'esperienza.

Non sono poche le spinte dottrinali che rilevano come sia “bene che la definizione del mobbing non punti sull'elemento soggettivo dell'intenzionalità, poiché questo profilo, come emerge altresì dai dati messi in luce dalla psicologia del lavoro, non è affatto essenziale per l'operatività del mobbing in campo giuridico: la stessa giurisprudenza sul mobbing mostra di preferire una concezione oggettiva del profilo finalistico, attribuendo centralità all'individuazione di condotte e dinamiche tipiche del fenomeno, che alla luce di particolari caratteristiche verificabili oggettivamente (ripetizione nel tempo, direzionalità, pretestuosità, efficienza lesiva del bene salute e della dignità, carattere emulativo, connotazione abusiva, idoneità alla realizzazione di determinati scopi ecc.) diventano riconducibili ad una medesima ratio, sostanzialmente vessatoria e discriminatoria.”¹⁵

¹³ Cass. Sez. Lavoro, 25 Maggio 2006, n.12445

¹⁴ Cass. Sez. Lavoro, 11 Gennaio 2007, n. 238

¹⁵ Bona, Oliva, Monasteri, *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, 2004, 48