

vantaggio di potersi liberare di un dipendente o sottoposto, senza dover sottostare alle norme e ai procedimenti spesso lunghi e onerosi previsti dal diritto del lavoro o da accordi sindacali, o semplicemente dalle clausole contrattuali. Quasi tutti i moderni ordinamenti giuridici si sono dotati di una normativa specifica sul mobbing "dall'alto", o bossing, e spesso la legge o gli accordi sindacali prevedono i relativi strumenti e procedure operative a tutela di chi ne è vittima. La letteratura giuridica sull'argomento è ormai sufficientemente vasta ed articolata, e anche la casistica comincia ad essere studiata dal punto di vista giuridico e psico-sociologico con una certa sistematicità.

In realtà molti dei comportamenti in cui il mobbing si sostanzia nell'ambito delle scienze umane e della medicina in giurisprudenza potrebbero risultare irrilevanti e di difficile prova allorché siano costituiti da comportamenti atipici e non illegittimi (ad es.: ironie su tic, handicap, abbigliamento etc.). Taluni comportamenti difatti sono comuni nei rapporti umani, sebbene la necessità di procurare i mezzi di sostentamento per sé e la propria famiglia forzi le situazioni, rendendo i tentativi di estromissione dal posto di lavoro di particolare gravità. Non esiste però nel nostro ordinamento un obbligo di socializzazione e rispetto reciproco, e non sembra opportuno che i giudici possano emettere in questo campo giudizi più che altro di natura morale. C'è da dire però che tali comportamenti possono assumere una portata giuridicamente rilevante quando siano reiterati nel tempo e di gravità esagerata, esasperati e volti inequivocabilmente all'isolamento del mobbizzato anche al di fuori di uno specifico agire illegittimo. Ai fini dell'obbligo della tutela delle condizioni di lavoro, l'eventuale connivenza del datore di lavoro comporta inoltre a norma dell'art. 2087 cod. civ. la responsabilità dell'imprenditore, come già stabilito nel campo delle molestie sessuali, qualora ne sia venuto a conoscenza. Tutti quei comportamenti che denotano inequivocabilmente un uso sbagliato e spropositato del potere direttivo del datore di lavoro e comunque ne mettano in luce gli intenti discriminatori e persecutori (ad esempio: licenziamenti, demansionamenti, mancata osservanza dell'Ordine di reintegrazione nel posto di lavoro disposto dal giudice del lavoro, etc.) sono puniti a norma del codice civile e in taluni casi anche penale. Dal punto di vista civile è dunque già presente una tutela contro il bossing, per via giurisprudenziale e legislativa.

Che dire però del mobbing in senso proprio?

Che rilevanza giuridica e tutela si può avere per i danni che possono derivare dalla reiterazione esasperata da parte di una pluralità di colleghi di determinati atti atipici, tale da assumere natura di atto persecutorio, avente l'intento illecito di destabilizzare psicologicamente il destinatario, isolarlo e indurlo ad abbandonare l'azienda?

Mobbing e tutela del mobbizzato: cenni di orientamenti giurisprudenziali civilistici e giuslavoristici

In Italia manca una legislazione organica sul tema, ed è quindi necessario basarsi più che altro sugli orientamenti giurisprudenziali che a partire dal 1999 hanno pionieristicamente concorso a darne una definizione utile ai fini delle ragioni della vittima, basandosi su fattispecie già previste dal nostro ordinamento giuridico.

La storia della tutela del lavoratore "mobbizzato" inizia, in Italia, nel campo civilista e giuslavorista. La prima sentenza a stabilire il risarcimento per il danno psichico derivante da comportamenti espressamente qualificati come "mobbing" è stata emessa dal giudice Ciocchetti, Tribunale di Torino, Sez. Lavoro nel 16-11-1999.

Il giudice ha ritenuto che tale definizione potesse essere data, nello specifico, ai comportamenti vessatori e umilianti operati dal capo reparto nei confronti della lavoratrice ricorrente. I problemi psichici derivanti dalla situazione insostenibile (agorafobia, attacchi di panico e depressione) erano attestati da regolari certificati medici e oggetto di esposto da parte della rappresentanza sindacale aziendale, oltre a non trovare precedenti riscontri nella storia personale della donna. Nello specifico il giudice ha ritenuto l'azienda responsabile condannandola ad equo risarcimento del danno biologico subito dalla lavoratrice. Partendo da una definizione del termine inglese, e la sua origine etologica il giudice ha poi osservato quanto simili siano determinati comportamenti messi in atto sul posto di lavoro : "spesso nelle aziende accade qualcosa di simile, allorché il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio". Inoltre aveva considerato il "mobbing" come "fatto notorio", ossia come fatto "acquisito alle conoscenze della collettività in modo da non esigere dimostrazione alcuna in giudizio". La condanna è avvenuta per il combinato disposto degli articoli 32 cost. e 2087 cod. civ. ritenendosi il datore di

lavoro responsabile per mancata tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro. Il giudice in quella sentenza aveva riscontrato un nesso di causalità tra l'ambiente di lavoro e il disagio psichico provato dalla paziente, confermato anche dal repentino miglioramento dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Altra importante sentenza ai fini della definizione di "mobbing" è della Cassazione civile Sez. lavoro, 8 gennaio 2000, n. 143.

In quella sentenza si definisce nuovamente il concetto di mobbing, inteso come: "quel fenomeno che indica l'aggregare la sfera psichica altrui mutuato dal linguaggio usato in altri paesi in cui il fenomeno stesso da tempo è oggetto di studi particolari".

Qui la Corte dichiara la necessità del datore di lavoro di risarcire il lavoratore, qualora ne derivi un danno alla sua salute e integrità fisica e psichica, ravvisando però la necessità di un nesso tra comportamento del datore di lavoro e disagio provato dal prestatore. Questo vuol dire che la prova del nesso è messa a carico del lavoratore, pur ammettendo la difficoltà di questo genere di prova. Nella stessa sentenza si stabilisce che un'accusa infondata di mobbing può costituire giusta causa di licenziamento. Il Tribunale di Como stabilisce poi, con la sentenza n. "L'individuazione in concreto dei comportamenti che integrano il mobbing, in quanto volti a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato (il quale può riportare anche conseguenze negative di ordine fisico), deve essere compiuta in base ai risultati della psicologia del lavoro internazionale e nazionale. Questo fenomeno può causare un danno esistenziale o danno alla vita di relazione, di natura sia contrattuale che extracontrattuale, ogniqualvolta l'aggressione alla sfera della dignità del lavoratore non possa ricevere una diversa qualificazione risarcitoria: in tal caso, il danno potrà essere liquidato in via equitativa, ex artt. 1226 e 2056 c.c., in base ai parametri del tempo e della retribuzione. "Il Tribunale di Milano, inoltre, con la sentenza 11-02-2002 segna il confine tra quei comportamenti del datore di lavoro che possono o non possono costituire mobbing: "Con l'espressione "mobbing" si intende una successione di fatti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro con intento emulativo ed al solo scopo di recare danno al lavoratore, rendendone penosa la prestazione, condotto con frequenza ripetitiva ed in un determinato arco temporale sufficientemente apprezzabile e valutabile. Non costituiscono, pertanto, "mobbing" quei comportamenti del datore che sono giustificati o da oggettive situazioni aziendali di dissesto (come la richiesta di restituzione di una costosa macchina aziendale), ovvero da gravi inadempimenti contrattuali del dipendente." Il Tribunale di Como infine ha qualificato come **<mobbing aziendale>** un insieme di atti apparentemente neutri e come animus nocendo quell'elemento psicologico che mira a ledere la psiche del mobbizzato e tende ad espellerlo dalla comunità, dando al fenomeno una connotazione fortemente collettiva (in connessione con i natali etologici del termine).

Ad ogni modo la giurisprudenza ha recepito determinate fattispecie inerenti al mobbing e al bossing, basandosi su norme di legge espressamente previste. Queste possono essere:

1. molestie sessuali, operate dal datore di lavoro o dai suoi stretti collaboratori e sempre puniti a norma dell'art. 2087 cod. civ., qualificabili come inadempimento contrattuale del datore di lavoro (Sent. Corte Cass. n. 143 dell'8/01/2000);

2. illegittime dequalificazioni professionali, demansionamenti, svuotamenti di funzioni e riduzione all'inattività, oltre ai mancati riconoscimenti dei diritti derivanti dalla qualifica del lavoratore sono punibili in base all'art. 2103 cod. civ. La prima sentenza ad occuparsi di un simile caso di mobbing è sempre stata emessa dal Tribunale di Torino, nel 1999 e il risarcimento è stato deciso in via equitativa dal giudice ex Art. 1226 ;

3. esercizio illegittimo reiterato del potere gerarchico del datore di lavoro con comportamenti persecutori e atti ritorsivi e discriminatori, in quanto tali atti sono dettati da intenti e motivi illeciti e violano gli obblighi di correttezza e buona fede;

4. pretese sproporzionate poste nei confronti del lavoratore, anche a fronte di un organico inadeguato e sebbene il prestatore sia stato disponibile ad assumersi tale carico lavorativo (vuoi perché in una posizione economica fortemente svantaggiata) considerato quale violazione degli artt. 2087 cod. civ, 32 e 41 Cost. ;

5. comportamenti ingiuriosi, a cui la giurisprudenza ha riconosciuto tutela a norma dell'art. 2059 cod. civ. come danno morale, e nel caso in cui sia integrato il reato ex art. 594 cod. pen. Altre volte, nel caso che le ingiurie ripetute abbiano integrato un comportamento delittuoso e recato danni all'integrità fisica e morale del lavoratore è stata riconosciuta la responsabilità del datore di lavoro ex artt. 2087 cod. civ. e 2043 cod. civ. in caso di ipotesi di responsabilità extracontrattuale.

Appare dunque evidente, pur con determinate puntualizzazioni che il lavoratore può ottenere risarcimento del danno e tutela qualora riesca a fornire prova dei fatti e della loro connessione con disagi di natura psichica e non solo. Ma stante la gravità di determinati tipi di comportamenti ci si è domandati se il mobbing, sebbene manchi di una apposita previsione legislativa, possa costituire o meno fattispecie di reato. Dunque se i mobber debbano, oltre al risarcimento del danno, sottostare a provvedimenti anche più rigidi come potrebbero esserlo delle pene detentive.

Il lavoro operato dai giudici penali, ad oggi, con plurime sentenze (Cass. 31413/06; Cass. 2427/02; Cass. 33624/07; Cass. 27469/08; Cass. 16491/05; Cass. 26594/09; Cass. 28553/09) spesso tuttavia contraddittorie, si configura sostanzialmente come suppletivo di quello del legislatore concedendo una forma di tutela alla vittima di mobbing attraverso la ritenuta violazione di altre norme penali tra cui l'art. 572 c.p..

Il nostro legislatore tuttavia resta ancora inadempiente anche rispetto a una direttiva del Parlamento Europeo del 2002 che espressamente richiedeva la predisposizione di misure legislative idonee a prevenire e reprimere efficacemente il fenomeno del mobbing e nel contempo a definirne la fattispecie.

Ne deriva pertanto la necessità di introdurre espressamente tale reato, anche con riferimento alla responsabilità penale degli Enti ex art. 231/01.

B) Il testo del disegno di legge

Art. 1.

1. Dopo l'art. 572 del Codice Penale è aggiunto il seguente articolo:

“Art. 572bis: Mobbing. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque in ambito lavorativo compia atti ingiuriosi, vessatori o umilianti, protratti nel tempo, idonei ad arrecare danno fisico o morale ad un collega è punito con la reclusione da 2 a 6 anni.

Se il fatto è commesso in danno a persone sottoposte alla propria direzione o vigilanza, la pena è aumentata di un terzo.

La pena è aumentata fino alla metà se commessa in danno a persona minore di anni 18 o con handicap fisici o mentali.

Se dal fatto deriva una lesione personale grave [c.p. 583], si applica la reclusione da quattro a nove anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a ventiquattro anni.”

Art. 2

1. Dopo l'art. 25Duodecies del D.LGS. 231/01 è aggiunto il seguente articolo:

“Art 25 terdecies: in relazione al delitto di cui all'art.572bis c.p. Si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote”.