

## La posizione della donna sul lavoro e il mobbing

*Cristina Colombo\**



Fonte: [www.popolari.arti.beniculturali.it](http://www.popolari.arti.beniculturali.it)

### **Riassunto**

Il presente lavoro intende affrontare, seppur brevemente, l'attuale e interessante tematica riguardante la donna e la sua posizione nel mondo del lavoro. Dopo un inquadramento storico-normativo, l'attenzione viene rivolta al fenomeno del mobbing (in Italia e nel mondo) che, a tutt'oggi, presenta come vittima preferenziale la donna.

### **Résumé**

Le but de cette étude est d'aborder, même si brièvement, les questions, actuelles et intéressantes, concernant les femmes et leur place dans le monde du travail. Après avoir esquissé un cadre historique et juridique, l'attention est accordée au phénomène du harcèlement sur le lieu de travail que, jusqu'à présent, touche de préférence la femme.

### **Abstract**

This article briefly describes the position of the women in the working world. After an historical and legal description, attention is given to the phenomenon of mobbing (in Italy and all over the world) that, nowadays, victimizes a lot of women.

---

\* Ricercatore di diritto penale, Dipartimento di Diritto Pubblico, Università di Roma Tor Vergata.

## **1. La donna e il mondo del lavoro: dal trauma bellico ai nostri giorni.**

Le due grandi guerre, espressione a noi più vicina di lutto e sofferenza, sono state involontariamente, per le donne italiane un vero e proprio *input* verso il cambiamento dell'ordine familiare e sociale. La stragrande maggioranza delle donne era, all'epoca, praticamente priva di diritti politici e in parte di quelli civili. Non legittimate ad assumere decisioni, neppure all'interno della famiglia, le donne erano sottomesse all'uomo di casa, passive, poco istruite, tanto era considerato inutile investire nella loro istruzione dal momento che si sarebbero sposate e avrebbero dovuto dedicare tutte le loro energie alla famiglia. Allo scatenarsi delle ostilità, la guerra sembrò sottolineare la distinzione tra i sessi: da una parte, l'uomo difensore della patria e, dall'altra, l'immagine della donna custode del focolare domestico. In realtà la guerra cambiò questa impostazione familiare e sociale. La lunga permanenza degli uomini al fronte costrinse le donne ad affrontare compiti che fino ad allora erano unicamente maschili e il bisogno crescente di manodopera fece sconfinare l'attività femminile in nuovi settori lavorativi. Modificando i confini lavorativi le donne, oltre a ricoprire i ruoli tradizionali di infermiera e di dama di carità, si scoprirono tranvieri, ferrovieri, portalettere, impiegate di banca e dell'amministrazione pubblica, operaie, spazzine, ecc... La presenza femminile era però percepita, specialmente dai vecchi operai, come una rivoluzione dell'ordine naturale delle cose. Le nuove assunte erano paragonate a degli *imboscati* e considerate oggetto di "favoritismi" da parte dei dirigenti. Nelle lettere di protesta, indirizzate dal personale ai capi delle grandi fabbriche, si parlava

spesso delle donne come di "sgualdrine" approfittatrici della loro nuova condizione sociale ed economica (1). Scompariva (?) lentamente, quindi, la divisione del lavoro che voleva affidati agli uomini i compiti più pesanti e impegnativi, e le donne, di fatto, dovettero accettare anche questo genere di responsabilità tradizionalmente maschili, senza poter scegliere (2). Finita la guerra, tutti sentirono il bisogno di rientrare nei ruoli tradizionali, specialmente gli uomini che si erano visti sostituiti dalle donne e pertanto minacciati nella loro quotidiana supremazia. Il costume dell'epoca prescriveva alle donne il rientro nei ruoli familiari, nei compiti procreativi e materni. L'esigenza di trovare un lavoro per i reduci spinse così al licenziamento delle donne dalle occupazioni che avevano ricoperto fino ad allora, anche se in alcuni settori, come nel terziario, la loro presenza continuò a crescere.

## **2. In particolare: il lavoro femminile e la normativa.**

L'esperienza delle donne nel mercato del lavoro è sempre stata sostanzialmente diversa da quella degli uomini. Generalmente escluse dai settori chiave di sviluppo e finanze, l'attività lavorativa delle donne si potrebbe distinguere da quella dell'uomo secondo due tipologie: una orizzontale, che evidenzia i diversi tipi di occupazione rispetto agli uomini, e una verticale, considerato che, tranne casi eccezionali, le donne che lavorano non arrivano a ricoprire posizioni elevate, tanto che si potrebbe dire che il vertice lavorativo è di sesso maschile.

Ora, bisogna ricordare che con l'art. 37 la Costituzione ha finalmente affermato la non discriminazione per età o sesso, tra uomini e donne nell'ambito lavorativo e che "*La donna*

*lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore...*” (3). Gli obiettivi perseguiti dalla norma sono quelli di una tutela differenziata del lavoro femminile e nel contempo paritaria, per il collegamento al principio di uguaglianza, ex art. 3 Cost. e alle norme internazionali, tra le quali la Convenzione O.I.L. n. 100 del 29 giugno 1951, la Convenzione O.N.U. del 18 dicembre 1979, le Direttive 10 febbraio 1975, n. 117/75, 9 febbraio 1976, n. 76/207 e l’art. 141 del Trattato di Roma (4).

Con i movimenti femminili degli anni ’70, durante i quali è stato sollevato il problema della condizione della donna anche dal punto di vista occupazionale, emergeva come le tradizionali norme che dovevano essere a vantaggio della donna, rendendo più costosa la manodopera femminile, ne disincentivavano il suo impiego. Solo con la L. 9 dicembre 1977, n. 903, integrata nel corso degli anni, si arriva a ribaltare la situazione ed attuare una parità di trattamento, sia nell’accesso al lavoro sia nello svolgimento e nell’estinzione del rapporto. Sono tuttavia previste delle deroghe tassative a tali divieti, in particolare per le mansioni particolarmente pesanti che sono individuate dalla contrattazione collettiva e per quelle attività dell’arte, della moda, dello spettacolo, nelle quali il sesso è un requisito essenziale della prestazione. Estendendo, poi, il divieto di discriminazione per motivi di sesso, razza e lingua la legge apporta una prima modifica all’ultimo comma dell’art. 15 dello Statuto dei Lavoratori, alleggerisce il costo del lavoro femminile e lo parifica a quello maschile, estendendo al padre lavoratore alcuni diritti riconosciuti alle lavoratrici madri.

Successivamente la Legge 10 aprile 1991 n. 125 è intervenuta ad integrare la L. 903/1977 che si era mostrata insufficiente a realizzare la parità tra i sessi in materia di lavoro e a rimuovere quegli ostacoli che ne impedivano il raggiungimento.

Il legislatore è intervenuto anche con delle misure, definite azioni positive o facoltà, che prevedono un miglioramento della formazione professionale delle donne, un riequilibrio delle responsabilità familiari e professionali tra i sessi al fine di rafforzare la presenza femminile nel mercato del lavoro (5). Il Ministero del lavoro ha istituito il Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza, con poteri di promozione delle azioni positive, ma l’insufficiente dotazione di strumenti per realizzare tali obiettivi e la scarsità di risorse ha reso necessario un successivo intervento nel 2000 (6), per potenziare gli strumenti e rendere migliore l’efficacia delle *azioni positive*. Viene, così, ampliato il divieto di discriminazione per sesso, prima attraverso l’art. 8 del D. Lgs. 196/2000 e poi con il successivo D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 - al quale si deve anche il merito di aver colmato la lacuna normativa della L. 903/1977, riguardante la previsione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro - considerando discriminazione qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole verso le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso o del trattamento meno favorevole rispetto a quella di un’altra lavoratrice o lavoratore in situazione e posizione analoga. La discriminazione può essere anche indiretta, quando un comportamento apparentemente neutro mette o può mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio.

Nel momento in cui il lavoratore/lavoratrice ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare la presunzione di una discriminazione per sesso, l'onere della prova contraria definitiva grava sul convenuto (la norma sembra soddisfare le prescrizioni contenute nella Direttiva 15 dicembre 1997, n. 97/80). È prevista, inoltre, la possibilità che i consiglieri di parità possano agire, su delega della persona che vi abbia interesse, o intervenire nei giudizi promossi dalla medesima e il D. Lgs. 196 del 2000 ha conferito agli stessi, la possibilità di ricorrere in proprio anche in via d'urgenza davanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro o al TAR competente. Nel caso in cui il comportamento discriminatorio abbia carattere collettivo, il consigliere di parità istituito a livello regionale o nazionale oltre alla possibilità di avvalersi di una procedura conciliativa, può ricorrere al giudice, il quale accertate le discriminazioni, ordina al datore di lavoro di rimuoverle. La mancata ottemperanza all'ordine del giudice è sanzionata penalmente ai sensi dell' art. 650 c.p.

Un aspetto fondamentale della tutela differenziata della donna lavoratrice è, infine, il divieto di licenziamento dal momento di inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (7). Il divieto è sanzionato a pena di nullità, ma incontra alcuni limiti: cessazione dell'attività dell'azienda, risoluzione del rapporto per scadenza del termine o in caso di esito negativo della prova, giusta causa dovuta a colpa grave della lavoratrice. È previsto il divieto di adibire la donna al lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto (previsti tre mesi nel caso di lavori gravosi) e nei tre mesi successivi al parto, assicurando però alla lavoratrice durante

questo periodo un trattamento economico a carico dell'INPS. Questo periodo, detto congedo di maternità è comunque computato nell'anzianità di servizio. La legge prevede periodi giornalieri di riposo durante il primo anno di età del bambino, o un orario di lavoro ridotto, così come il divieto di adibire la donna al trasporto ed al sollevamento di pesi, a lavori pericolosi, o insalubri per tutta la durata della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto. Ma la parte più innovativa, in chiave paritaria, del D. Lgs. 151/2001 è quella dedicata al miglioramento e alla revisione del riconoscimento ai lavoratori di entrambi i sessi di alcune forme di congedo. Questo è il caso dell'astensione dal lavoro per nascita dei figli: oltre il divieto di adibire la donna al lavoro nel c.d. periodo protetto, il legislatore ha previsto la possibilità di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro in relazione alla condizione personale del lavoratore o della lavoratrice ed alla tutela delle esigenze affettive e relazionali verso i figli. La disciplina delle astensioni facoltative, un tempo riservate solo alla madre è stata estesa anche al padre lavoratore, come il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, nel caso in cui la madre sia affetta da grave infermità, nel caso di morte o di abbandono del bambino o quando il padre ne abbia avuto l'affidamento esclusivo (c.d. congedo di paternità). Per quanto riguarda i congedi parentali spetta a ciascuno dei genitori, nei primi otto anni di età del bambino, l'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo (continuato o frazionato) non superiore a 6 mesi per la madre e 7 per il padre. E' riconosciuta ad entrambi i genitori la possibilità di assentarsi alternativamente dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli 8 anni, con il limite

di 5 giorni l'anno per ciascun genitore e dietro presentazione di un certificato medico. Lavoratore o lavoratrice convivente con un figlio portatore di handicap grave hanno diritto ad un periodo biennale di congedo durante il quale spetta loro un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione. Sempre in materia di tutela della lavoratrice sono da ricordare, oltre alla Convenzione O.I.L. n. 103 del 28 giugno 1952 (8), alcune normative comunitarie, come il D. Lgs 25 novembre 1996, n. 645, con il quale l'ordinamento italiano, nel dare attuazione alla Direttiva 19 ottobre 1992, n. 92/85 ha maggiormente tutelato la salute delle lavoratrici madri, l'art. 11, co. 2 del D. Lgs 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario del lavoro - attuativo di una direttiva comunitaria - che ha vietato di adibire le donne al lavoro notturno dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La Commissione europea ha però messo in mora (9) l'Italia, poiché l'esonero delle lavoratrici madri dal lavoro notturno risulta in contrasto con la normativa comunitaria, creando una discriminazione nei confronti delle stesse lavoratrici. Come sottolinea la Commissione, infatti, le direttive europee esonerano le lavoratrici madri dal lavoro notturno quando ciò va a scapito della loro salute e dietro presentazione della relativa documentazione sanitaria. La normativa italiana, invece, impone un esonero automatico dal lavoro notturno e va al di là della protezione prevista in ambito comunitario. La Commissione europea ha sostenuto che vietare alla donna di prestare lavoro notturno – se disposta a prestarlo – costituisce un'incomprensibile forzatura in quanto

la lavoratrice sarebbe costretta a non lavorare per il solo fatto di essere donna.

La spiegazione razionale della diversa situazione, ancora oggi, delle donne rispetto agli uomini, oltre ad una radicata tradizione culturale, sta nel fatto che la maternità condiziona diversamente i due sessi nella partecipazione al mercato del lavoro, anche se, in realtà, è lo "stereotipo" della donna che si occupa della casa e dei figli e dell'uomo che procura il reddito a condizionare la posizione delle donne nel mercato del lavoro. A parità di formazione, le donne sono svantaggiate, trovano lavoro più tardi, in posizioni meno buone e con salari più bassi. In Italia, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora molto distante da quella degli uomini, tuttavia è aumentata negli ultimi anni: il tasso di attività è arrivato nel 2008 a 50,7% (contro il 74,4% per gli uomini), il tasso di occupazione al 46,6% (contro il 70,7% ) (10). Confrontandoci con altre realtà, vediamo come in Svezia, uno dei Paesi in cui la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è più elevata: il tasso di occupazione delle donne è 71,8% contro 76,8% degli uomini. Inoltre, come mostra la percentuale di occupati part-time, nel 2008 in Italia è pari a 26,9% per le donne e a 5,0% per gli uomini, mentre in Svezia è pari a 40,0% per le donne e 11,8% per gli uomini. Ma ciò che fa più impressione nel confronto fra i due Paesi riguarda la scarsa presenza delle donne italiane al vertice delle piramidi organizzative: mentre in Svezia il 45% delle cariche di questo tipo è femminile.

Concludendo le donne italiane stanno entrando più numerose nel mercato del lavoro, ma vivono condizioni svantaggiate dal punto di vista della posizione, dell'orario, del salario, e raramente

possono arrivare a livelli decisionali che consentirebbero loro di avere una effettiva influenza, sulle politiche aziendali o sulla politica in genere.

### 3. Il mobbing e le sue origini.

Come risulta dalle relazioni del comitato Pari Opportunità presso la Commissione europea in campo lavorativo (*“flex-security”* e pari opportunità), nei confronti delle donne sono rivolti quotidiani gesti di persecuzione e di violenza, in famiglia e nei luoghi sociali, soprattutto per quelle donne che hanno infranto gli *“stereotipi lavorativi”* imposti dalla tradizione. Questo ultimo fenomeno, per decenni sommerso, caratterizzato da soprusi e atti di vessazione, racchiude in sé elementi che caratterizzano una parte della storia del mobbing (quella *“dedicata”* alle donne). Il termine mobbing, che deriva dal verbo *“to mob”* che significa *“attaccare con violenza, assalire in massa”*, trae origine dall'espressione latina *“mobile vulgus”*, che indica un gruppo di persone meritevoli di disprezzo: dalla nozione latina, oltre al verbo, è derivato anche il sostantivo *“the mob”* che originariamente è stato usato come insulto rivolto verso il popolo povero e ignorante. In seguito, il termine inglese *“mob”* ha mantenuto sia l'accezione negativa - che poi ha preso il sopravvento - ma anche quella neutra indicante parole o atti riguardanti il popolo. Lo stesso termine è stato ripreso agli inizi degli anni Settanta da Konrad Lorenz, che lo ha utilizzato per descrivere il comportamento aggressivo di alcune specie d'animali. L'etologo ha osservato che questi animali, spesso, circondano un proprio simile e lo assalgono in gruppo al fine di allontanarlo dal branco perché considerato estraneo alla comunità animale,

malato o pericoloso. Di solito il gruppo di animali che si coalizzano è composto da membri deboli ma numerosi, che si uniscono contro un predatore più forte. Trasposto sul piano umano, questo tipo di comportamento potrebbe ricordare antichi episodi, come le rivolte contadine, dove la folla si scatena contro i suoi oppressori, o un'usanza (del *“charivari”*) del passato consolidata soprattutto in Francia: quando un uomo ricco, ma anziano, sposava una bella ragazza sottraendola alla corte dei giovani del villaggio, questi ultimi, offesi dal comportamento- percepito come illegittimo - dell'anziano signore, agivano con ostilità nei suoi confronti, insultandolo ogni qualvolta si presentava nella pubblica piazza con l'intento di terrorizzarlo. Per non dimenticare, da ultimo, un'altra forma di mobbing diffusa in tutta l'Europa e universalmente riconosciuta, quale è stata la caccia alle streghe: i potenti dell'epoca, con abilità, sfruttavano la voce popolare per sbarazzarsi di persona scomode imputandole di stregoneria.

Oggi il mobbing consiste in un insieme di condotte vessatorie, aggressive e discriminatorie a danno dei *“mobbizzati”* (vittime) da parte dei *“mobbers”* (carnefici), quasi sempre sostenuti indirettamente dai c.d. *“sighted mobbers”*, solitamente colleghi di lavoro del mobbizzato che, con il loro comportamento, in apparenza neutrale, non fanno altro che accrescere il fenomeno ed agevolare l'emarginazione e l'espulsione del lavoratore dal luogo di lavoro. Bisogna dire, però, che se il mobbing viene solitamente utilizzato per individuare vari tipi di aggressione nell'ambito di lavoro, in realtà non si sviluppa solo nell'ambiente lavorativo, ma si manifesta anche in ambienti militari come nel caso del nonnismo nei confronti

delle nuove reclute, in condomini, nell'ambito familiare e nell'ambiente scolastico, dove prende il nome di "bullismo".

Questo fenomeno, ormai tristemente famoso, si può distinguere in mobbing orizzontale e verticale, fisico e psicologico. Nel luogo di lavoro possono verificarsi soprusi a carattere prevalentemente fisico o psicologico contro la donna presa di mira: nel primo caso l'autore può essere l'imprenditore o un lavoratore sovraordinato ("mobbing verticale") oppure un collega di pari livello ("mobbing orizzontale"); nel secondo caso l'autore è quasi sempre un superiore o il datore di lavoro ("mobbing verticale") che, per la sua posizione, possiede strumenti di pressione nei confronti della vittima. Spesso il mobbing sconfina in vari reati quando per esempio i soprusi si manifestino attraverso molestie, fino ad arrivare a vere e proprie lesioni personali e sessuali (molestie ex art. 660 c.p., ingiurie ex art. 594 c.p., violenza privata ex art. 610 c.p., lesioni personali ex art. 583 c.p., violenza sessuale ex art. 609 bis c.p., ecc.).

In genere, l'autore del mobbing di tipo fisico necessita di un luogo appartato per compiere la sua violenza: i casi più frequenti sono quelli del capo che convoca la lavoratrice proponendo "coattivamente" atti a sfondo sessuale, ricorrendo a ricatti più o meno espliciti relativi al rapporto di lavoro (minaccia di licenziamento, dequalificazione, ecc.). Nel caso del lavoratore di pari grado, l'attacco avviene prevalentemente attraverso insulti (anche fisici) che tendono a mortificare e isolare la donna.

Il mobbing "psicologico" consiste normalmente nella sistematica svalutazione dell'attività della vittima, accompagnato da richiami e sanzioni

disciplinari, demansionamento, spesso come forma di ritorsione a seguito di assenze per malattia o per maternità. Soprattutto in quest'ultimo caso non è raro che la donna, rientrando al lavoro, trovi i suoi compiti precedenti assegnati ad altri, oppure si trovi retrocessa ad altra attività. Spesso questi attacchi sono diretti ad indurre la lavoratrice a dimettersi. La circostanza è talmente frequente che con la legge n. 1204/1971 (riconfermata dalla L. n. 151/2001) si è definitivamente stabilito che le dimissioni delle lavoratrici madri devono essere convalidate dal Ministero del Lavoro.

Il mobbing - considerato anche violenza sessista perchè è praticato (di solito) da uomini e subito da donne - se posto in essere da colleghi, va immediatamente denunciato al datore di lavoro, ad altri colleghi, a sindacalisti, amici e familiari. Se è praticato dal datore di lavoro la denuncia immediata è essenziale per procurarsi testimoni che saranno per lo più indiretti. In ogni caso, è importante ricorrere al medico per la certificazione di eventuali lesioni fisiche o di disturbi (ansia, depressione) come reazione emotiva allo stress subito.

Riassumendo, il mobbing può verificarsi in diversi modi, noti come "*mobbing activities*":

- Nell'ambito lavorativo attraverso: critiche continue alla persona; assegnazione ingiustificata di compiti dequalificanti; svolgimento del lavoro in locali inidonei e insalubri; inattività forzata; svuotamento delle mansioni dal punto di vista formale e di fatto; mancato accesso alle informazioni aziendali; mancata risposta alle richieste del lavoratore; emarginazione dolosa; reiterato inadempimento o inadeguatezza circa le

disposizioni sulla sicurezza e la privacy e sottrazione di corrispondenza; ostruzionismo; disconoscimento di diritti e meriti; invito a trasferimento o dimissioni.

- Nell'ambito personale: diffusione di maldicenze; molestie sessuali; umiliazioni, insulti, attacchi continui in pubblico; violenza fisica; palesi o velate minacce; discriminazioni razziali, sessuali, religiose, politiche.

Gli effetti che il mobbing produce non si ripercuotono, però, solo sul lavoratore, la sua violenza ritorna come un boomerang anche sull'impresa che, responsabile delle violenze sulla vittima, dovrà risarcirla. La responsabilità civilistica del mobbing passa attraverso i meccanismi della R.C. estranei per lo più ai rapporti tra la vittima e l'autore. Il mobbing è pertanto un paradosso che muove anche da considerazioni sociologiche e, se a livello mondiale solitamente riguarda le figure più deboli, nel caso particolare dell'Italia le cause di mobbing riguardano per lo più i dirigenti o forse potremmo dire che in Italia è talmente alta la cifra nera sul mobbing, per le spese che un processo comporta, che le vittime "certificate" sono solo quelle che si possono permettere una denuncia. Gli altri, i lavoratori comuni, subiscono e basta trovando come unica alternativa – soprattutto se donne – un altro posto di lavoro o addirittura la rinuncia ad una propria attività.

#### **4. Responsabilità per mobbing e tutela della vittima.**

Il mobbing incide illecitamente sui beni di cui l'art. 2087 c.c. espressamente si occupa ed è per

questo che la norma si presta a tutelare il soggetto mobbizzato.

*"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"* come ben si vede, la formulazione dell'articolo è "aperta", nel senso che *"ricomprende ipotesi e situazioni non espressamente previste (11) (...) e ha una funzione di adeguamento dell'ordinamento alla sottostante realtà socioeconomica, con una dinamicità ben più accentuata rispetto ai procedimenti e schemi di produzione giuridica complessi e lenti" (12).*

L'operatività di questo articolo (13) è poi rafforzata grazie dal raccordo con con gli artt. 1175 e 1375 c.c., riguardanti le clausole generali di buona fede e di correttezza, con gli artt. 2, 41, 2° comma e l'art. 32. Cost. (14). Inoltre, in base all'art. 1228 c.c. (15) l'impresa dovrebbe rispondere sempre ex art. 2087 c.c. per mobbing posto in essere nell'ambito della sua attività (16). Di recente, nel 2006, l'applicazione dell'art. 2087 c.c. ai casi di mobbing ha trovato anche ampio spazio in alcune sentenze della Cassazione (17). Altra peculiarità che rende l'art. 2087 c.c. uno strumento di tutela del mobbizzato risiede nell'inversione dell'onere della prova, vertendo al lavoratore provare il danno e il nesso causale, mentre l'imprenditore deve provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno (18). Sul danneggiato grava la prova degli elementi costitutivi del mobbing subito, dunque, il problema della prova, spesso insidioso, è per certo quello più faticoso da affrontare per il



danneggiato, dovendo fornire una dimostrazione puntuale per ogni capo di prova formulato.

L'art. 2087 c.c. non è l'unica norma che fa riferimento al mobbing perché la stessa si può cumulare con l'art. 1228 c.c., e al disposto di cui all'art. 2049 c.c. Sull'applicabilità di quest'ultima norma è importante chiarire che la responsabilità indiretta del datore di lavoro, ex art. 2049 c.c., per il fatto dannoso, colposo o doloso, commesso dal proprio dipendente richiede l'esistenza di un rapporto di lavoro e di un collegamento tra il fatto dannoso del dipendente e le mansioni svolte (19). Si applica il c.d. "*principio della efficacia agevolativa*" nel senso che le incombenze svolte dal lavoratore devono essere state tali da aver reso possibile, o favorito, la produzione dell'evento dannoso. L'azione ex art. 2049 c.c. prescinde del tutto da una "*culpa in eligendo o in vigilando*" del datore di lavoro con l'ulteriore conseguenza che l'accertamento della non colpevolezza del datore di lavoro compiuto dal giudice penale non vale ad escluderla (20). Una fattispecie criminosa corrispondente alla nozione di mobbing non è prevista né dal codice penale né da alcuna legge speciale, in Parlamento giacciono vari progetti di legge volti a dare una disciplina organica anche agli aspetti penali del mobbing. Fino ad oggi, però, in assenza di una specifica norma incriminatrice, i giudici, nel rispetto del principio di legalità "*nullum crimen, nulla poena sine previa lege poenali*" e non potendosi avvalere, come in sede civile, di norme "in bianco" ad ampia copertura (ex artt. 2043 e 2087 c.c.), hanno punito il mobber richiamando fattispecie di reato già esistenti o considerando il mobbing come circostanza aggravante del reato potendo

assumere i connotati del motivo abietto o del motivo futile.

La Corte di Cassazione penale si è pronunciata per la prima volta su di un grave caso di mobbing - pur non menzionando espressamente il termine - con la nota sentenza n. 10090 del 12 marzo 2001, che ha confermato la condanna a cinque anni di reclusione inflitta dalla Corte d'Appello di Milano ad un responsabile di zona di un'impresa di vendite porta a porta di prodotti per la casa, dichiarato colpevole dei reati continuati di cui agli artt. 572 c.p. (maltrattamenti) e 610 c.p. (violenza privata) per avere maltrattato alcuni giovani collaboratori costringendoli a lavorare oltre ogni limite di accettabilità con atti di vessazione fisica e morale; il titolare della ditta era invece stato condannato alla pena di quattro anni per il solo reato di violenza privata per avere costretto i medesimi lavoratori al tour de force imposto dal clima di intimidazione creato dal capogruppo, di cui non aveva represso gli eccessi (21). Secondo la Corte, in un caso del genere, non è possibile qualificare i fatti nell'ambito del meno grave reato d'abuso dei mezzi di correzione e disciplina previsto dall'art. 571 c.p. perché l'abuso punito dall'art. 571 c.p. ha per presupposto necessario l'esistenza di un uso lecito, ma nell'ambito di un rapporto di lavoro è assolutamente vietato il ricorso alla violenza da parte del datore, così essendo vietato l'uso non è possibile punirne l'abuso. Quanto al reato di violenza privata, il titolare dell'impresa è stato ritenuto responsabile per culpa omissiva, per aver violato l'obbligo disposto dell'art. 2087 c.c.

Un'altra interessante sentenza è quella pronunciata dal Tribunale di Torino nel 2002. Il fatto riguardava una guardia giurata che per tutta

la durata del ventennale rapporto di lavoro, terminato con un licenziamento, era stata sottoposta a turni di lavoro stressanti, straordinari notturni, senza concessione del giorno di riposo e di ferie estive. Nel caso specifico la guardia giurata patì un infarto e per via delle patologie di cui soffriva e delle modalità stressanti delle prestazioni lavorative impostegli - *“In uno stato di terrorismo psicologico che costringeva il dipendente a non richiedere ciò che gli spettava, a non farsi mai avanti, per paura di essere licenziato”* (22) - era caduto in un grave stato di depressione; per tali ragioni, il Tribunale ha attribuito la responsabilità dell'infarto, subito dal lavoratore, al datore - presidente e direttore generale della società - condannandolo per il reato di lesioni colpose ex art. 590 c.p. a 6 mesi di reclusione.

Ora, se per la maggior parte delle sentenze civili, non c'è mobbing se non c'è dolo, meglio dolo specifico (23), per i giudici penali, la prospettiva è diversa in quanto mancando una norma *ex professo* per il mobbing, che richieda per la sua sussistenza una particolare forma di dolo, essi applicano ai casi di mobbing le norme incriminative delle lesioni o dei maltrattamenti o della violenza privata o dell'ingiuria o diffamazione, norme che prevedono tutte fattispecie di reato a dolo generico.

I rimedi esperibili sotto il profilo riparatorio sono gli stessi di ogni altra situazione di illecito o inadempimento e le categorie sono quelle del danno biologico (24), del danno morale, del danno esistenziale (25) e del danno patrimoniale. Per quanto concerne i casi di mobbing, nell'ambito del c.d. “fenomeno dell'assorbimento”, il danno biologico è venuto a comprendere il danno alla

vita di relazione, il danno alla vita sessuale e il danno alla capacità lavorativa generica. Nei casi di mobbing viene soprattutto in rilievo il danno biologico come danno psichico, però, per il suo risarcimento necessita della prova di un'alterazione patologica del precedente equilibrio psichico (26). Il danno esistenziale può, invece, svolgere le stesse funzioni del danno morale con riferimento alle conseguenze di ordine psichico per le quali non vi è la prova di una vera e propria patologia medico-legale, ma è possibile allegare e provare che il mobbizzato, per effetto delle condotte subite, ha accusato disagi, stress, ansie, non bastando, ai fini della prova del danno esistenziale, il mero riferimento alle condotte subite (27).

Pur considerando che nel mobbing i beni in gioco non sono solo quelli della salute fisica o psichica della persona, ma anche quelli della dignità e libertà umana, nella maggior parte dei casi il mobbing produce conseguenze negative soprattutto sul piano della sfera psichica della vittima. In particolare la psicologia ha messo in luce come il mobbizzato tenda a sviluppare inizialmente segnali di allarme psicosomatico come cefalee, tachicardia, ecc. (...) se lo stimolo avverso è duraturo, i sintomi descritti possono organizzarsi in disturbo dell'adattamento e nel disturbo post-traumatico da stress. L'aiuto alla vittima è troppo spesso limitato all'assistenza legale e per la certificazione del danno subito, spesso il risarcimento materiale non è sufficiente. Le vittime di mobbing si rivolgono ai terapeuti accusando insonnia, disturbi dell'alimentazione, bulimia e anoressia, tic nervosi attacchi di panico e disturbi relazionali, disturbi dell'umore, pensieri o atti suicidi. Il mobbizzato è solitamente

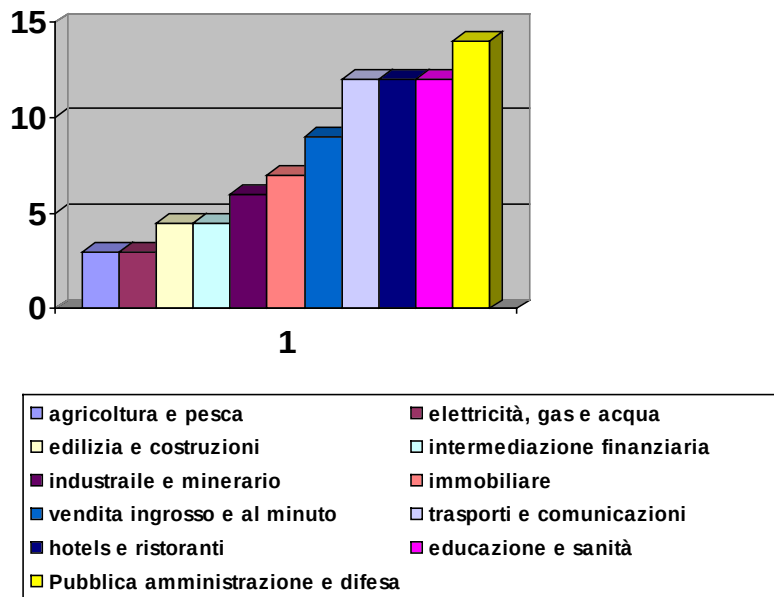
inconsapevole che il suo problema sia legato al lavoro, spesso la richiesta d'aiuto giunge quando il mobbing è conclamato. Fino all'ultimo le vittime non vogliono riconoscere il problema perché si vergognano di essere succubi sul posto di lavoro o perché le strategie mobbizzanti a cui sono sottoposte sono indirette e subdole. L'approccio in psicoterapia strategica è nato nei primi anni '70 al *Mental research institute* di Palo Alto (USA), l'aggettivo "strategica" designa la psicoterapia improntata alla pianificazione del cambiamento e all'utilizzo di strumenti per la soluzione di problemi umani. Quando si parla di mobbing, nonostante la variabilità dei quadri sintomatologici, le vittime provano quasi in tutti i casi solitudine, colpa, vergogna e vendetta. Spesso la solitudine favorisce un comportamento introverso, la persona si fissa sulle cause del mobbing, sui propri comportamenti e su quelli del mobber, arriva in alcuni casi a giustificare il mobbing. La vittima pensa di aver sbagliato tutto, si rassegna alle vessazioni come giuste punizioni per gli errori commessi, col tempo tende a ridurre progressivamente l'orario di lavoro e a evitare responsabilità, opera, poi, un costante confronto tra la propria situazione e quella degli altri, convincendosi di essere un caso isolato, la vergogna e poi la rabbia sottesa al vissuto potranno anche portare ad azioni lesive contro il mobber tanto da far passare la vittima nella posizione di autore. L'intervento terapeutico dovrà mirare ad evidenziare le strategie di reazione soggettiva al mobbing ed individuarne

altre funzionali nella sfera comportamentale e in quella emotiva e relazionale. Sono fondamentali il recupero dell'autostima, la nascita di nuove relazioni o il miglioramento di quelle attuali e la gestione del conflitto. Il compito dello psicologo sarà quello di ricostruire gli eventi per fornire delle soluzioni.

Considerato che la donna ha dovuto lottare più dell'uomo per avere riconosciuti i suoi diritti in ambito lavorativo, il mobbing "al femminile" rappresenta sicuramente una grande sconfitta.

### **5. Unione Europea e mobbing.**

Dai dati forniti dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nella CE, basata su circa 21.500 interviste rivolte a lavoratori dell'Unione Europea, è emerso che circa il 10% dei soggetti intervistati ha subito il mobbing, il 7% dice di aver subito violenza fisica nei luoghi di lavoro e solo il 3% dichiara di essere stato molestato sessualmente. Pur essendo molto diffuso, il fenomeno del mobbing varia da settore a settore, le attività più colpite riguardano la Pubblica Amministrazione (14% dei lavoratori), la sanità, l'educazione, il settore alberghiero ed i trasporti, presentano un 12% dei lavoratori mobbizzati. Migliore è la situazione riguardante gli operatori agricoli e gli addetti ad elettricità, gas ed acqua dove soltanto il 3% dichiara di essere stato oggetto di vessazioni sul luogo di lavoro.



L'Unione Europea non ha ancora fornito una risposta unanime, anche se qualche riferimento indiretto al *mobbing* emerge da alcuni documenti comunitari relativi ai settori della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, come la direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'applicazione del principio di uguaglianza tra uomini e donne per quanto concerne l'impiego, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro; la direttiva quadro 89/391/CEE del Consiglio del 12 giugno 1989, relativa all'applicazione delle misure finalizzate alla promozione del miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori sul lavoro, la risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990, concernente la protezione della dignità della donna e dell'uomo al lavoro in base alla quale *"ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento*

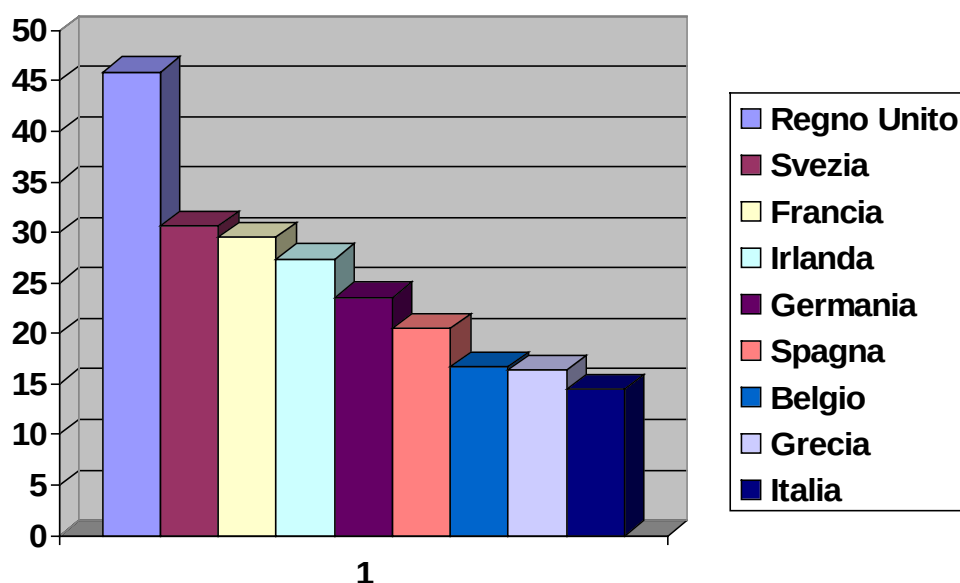
*ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della Direttiva del Consiglio 76/207/CEE".* Alla raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, riguardante la protezione della dignità degli uomini e delle donne al lavoro, è poi allegato un codice di condotta su come evitare e combattere le molestie sessuali; la direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, relativa all'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento delle persone indipendentemente dall'origine razziale o etnica; la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro e per la quale le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato sulla base della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

La stessa Corte di Giustizia delle Comunità Europee in una pronuncia del 12 novembre 1996 si è occupata indirettamente di *mobbing* quando, dovendo chiarire le nozioni di “ambiente di lavoro” “sicurezza” e “salute” richiamate dall’art. 118A del trattato UE, ha fornito un’interpretazione molto ampia del concetto di ambiente di lavoro e delle sue implicazioni di natura psicologica, avvicinandosi alla concezione scandinava dell'ambiente di lavoro, particolarmente attenta all'integrazione psicosociale del lavoratore nella comunità-lavoro.

nazionali, singolarmente, hanno sentito il bisogno di mettere a punto misure giuridiche di contrasto in questo campo. In effetti, la pressione esercitata sui lavoratori e la concorrenza propria dell’economia globale, da cui risulta la forte competizione nella conquista del market share, ha portato a parlare sempre di più di *bullyng* in Inghilterra e Australia, di *mobbing* in Scandinavia e Germania e di "abuso a livello emotivo" negli Stati Uniti: si tratta in tutti questi casi di comportamenti individuanti un abuso fisico, psicologico ed emotivo sui lavoratori.

#### 5.1. Breve excursus di diritto comparato.

In tempi recenti, sono stati avviati studi in materia di *mobbing* da parte del Parlamento Europeo ma, in attesa di una normativa comune, i legislatori



(Fonte dei grafici: “*Le nouvel Observateur*” da l’Espresso).

Le ricerche sul fenomeno del *mobbing* sono iniziate in Scandinavia nei primi anni '80. A livello internazionale hanno, poi, cominciato ad interessarsi al problema anche le grandi Organizzazioni specializzate dell'ONU, come l'OMS (Organizzazione mondiale della sanità) che definisce la salute come uno stato completo di benessere fisico, mentale e sociale, e l'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) che ha promosso azioni contro la violenza sul luogo di lavoro. L'ILO, in un recente studio su *“La violenza sul lavoro: la minaccia globale”*, ha chiarito come la violenza può essere anche non solo fisica, riconoscendo la stessa gravità alla violenza psicologica in cui sono stati ricondotti il *mobbing* ed il *bullying*.

a) Nel Regno Unito, come in tutti gli altri paesi anglosassoni, per le condotte persecutorie sul lavoro più che di *mobbing* si parla di *“bullying at work”* dal verbo inglese *“to bully”* utilizzato nel senso di “fare il prepotente” ma anche nella forma transitiva di “angariare, tiranneggiare”. Il *“bully”* è una persona prepotente e perversa proprio come il *“mobber”*. Con il termine *“bullying”* sono indicate svariate tipologie di condotte aggressive e vessatorie come la discriminazione, i pregiudizi, le molestie morali, le molestie e le violenze sessuali. In particolare gli inglesi distinguono tra *“corporate bullying”*, che è quello esercitato dal superiore gerarchico nei confronti dei suoi dipendenti, dal *“client bullying”* che riguarda, invece, ipotesi di persecuzioni attuate dai destinatari della prestazione del lavoratore: insegnanti bullizzati dagli studenti o dai genitori, impiegati perseguitati dai propri clienti, ecc. Si parla poi ancora di *“serial bullying”* quando le persecuzioni sono portate avanti dal soggetto

agente nei confronti di tutti i colleghi di lavoro, siano essi subordinati, sovraordinati o di pari grado, ed infine di *“gang bullying”* quando la persecuzione è esercitata da un gruppo di persone. Per quanto concerne una disciplina giuridica contro tali fenomeni c'è un progetto di legge giacente al Parlamento britannico per la tutela della dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro, *“The Dignity at Work Bill”*, che stabilisce all'art. 1 che *“ogni lavoratore ha diritto al rispetto della propria dignità sul lavoro”*. Il datore di lavoro viene considerato responsabile di violazione di tale diritto *“ogni qual volta il lavoratore venga esposto, durante il rapporto di lavoro, a molestia da parte dello stesso datore di lavoro o al bullying o ad ogni altro atto, omissione o condotta che causi allarme o timore nel lavoratore”*. Sono considerati molesti anche: *“a) comportamenti che in più di un'occasione risultino essere offensivi, abusivi, maliziosi, insultanti o intimidatori; b) critiche ingiustificate in più di un'occasione; c) applicazione di sanzioni prive di giustificazione oggettiva; d) cambiamenti peggiorativi delle mansioni o delle responsabilità del lavoratore senza ragionevoli giustificazioni”*. Competente a conoscere delle violazioni alla dignità del lavoratore è l'*industrial tribunal*, il quale, riconosciuta fondata l'azione, può condannare il persecutore a risarcire i danni anche soltanto morali subiti dal ricorrente. Ai fini della determinazione del danno, il giudice dovrà tener conto della gravità, della frequenza e della persistenza della condotta vessatoria perpetrata ai danni del lavoratore. Significativa al riguardo è la disciplina introdotta dal *Protection from Harassment Act* del 1997 che rappresenta la principale legge britannica per la protezione

contro le molestie morali ai danni di un soggetto ed è fondata sul principio generale, contenuto nell'art. 1, in base al quale: “*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...*”. Il presupposto fondamentale per la sanzionabilità del comportamento è la conoscenza o la presunzione da parte dell'agente del fatto che la condotta sia molesta per la vittima (il comportamento può essere considerato molesto se composto da almeno due episodi molesti). La persona giudicata colpevole di molestia rischia fino a sei mesi di reclusione o una multa non superiore al livello cinque della scala standard britannica. A prescindere dalla condanna, la Corte può sottoporre l'imputato a misure di sicurezza. La vittima potrà in ogni caso domandare, in sede civile, il risarcimento dei danni, che in questo caso potranno comprendere, oltre il rimborso delle perdite economiche subite anche il ristoro dei danni morali causati dalla molestia (28).

b) Per quanto riguarda la Svezia, l'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza Svedese ha emanato, il 21 settembre 1993, una specifica ordinanza, entrata in vigore il 31 marzo 1994, recante misure contro ogni forma di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro, come azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, tali da determinare il loro allontanamento dalla collettività lavorativa. L'ordinanza affida al datore di lavoro la principale responsabilità riguardo all'organizzazione e programmazione dell'attività di lavoro in modo da prevenire ed impedire il verificarsi di fenomeni di vittimizzazione. Per la prima volta, in un

provvedimento con valore normativo, è stato fatto esplicito riferimento al concetto di *mobbing* o *bossing*. Il provvedimento fornisce ai datori di lavoro precise indicazioni su come affrontare preventivamente il problema della persecuzione psicologica attraverso il sostegno dei comitati aziendali e il dialogo continuo tra la dirigenza e i dipendenti. In particolare l'ordinanza prevede alcuni principi fondamentali cui i datori di lavoro devono attenersi nell'organizzazione dell'attività lavorativa della loro azienda: 1) il datore di lavoro è tenuto a pianificare ed organizzare il lavoro in modo da prevenire ogni forma di persecuzione nei luoghi di lavoro; 2) il datore di lavoro deve informare i lavoratori, in modo inequivocabile, che queste forme di persecuzione non possono essere assolutamente tollerate; 3) devono essere previste procedure per individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione tra lavoratori; 4) se, nonostante l'attività preventiva, si verificano ugualmente fenomeni di *mobbing*, dovranno essere adottate efficaci contromisure volte anche ad individuare le eventuali carenze organizzative motivo dell'insorgere del fenomeno; 5) il datore di lavoro dovrà, infine, prevedere forme di aiuto specifico ed immediato per le vittime del *mobbing*. L'intervento normativo svedese può essere considerato un vero e proprio codice comportamentale per la gestione delle relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro.

c) La Norvegia ha preferito adottare una disciplina più ampia a tutela dell'ambiente di lavoro, la normativa del 1977 modificata attraverso il § 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41, così recita: “...I

*lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti...*”. Mentre il regolamento svedese menziona espressamente il *mobbing*, la legge norvegese contiene un riferimento più generico e parla di molestie e comportamenti sconvenienti da cui il lavoratore deve essere difeso. Al riguardo non si è mancato di evidenziare come una previsione così generica rischi di comprendere molteplici ipotesi di vessazioni ai danni dei lavoratori non solo di matrice interna, ma anche quelli derivanti da cause esterne all’attività lavorativa. Tuttavia, l’ampia portata della definizione è il risultato di una precisa scelta legislativa che mira a garantire una tutela onnicomprensiva del lavoratore sul luogo di lavoro ed in particolare è finalizzata ad *“assicurare un ambiente di lavoro che non esponga i lavoratori a sforzi psicologici di entità tali da influire negativamente sul rendimento e sullo stato di salute”*. In realtà, anche prima dell’intervento legislativo del 1994, le vittime di *mobbing* potevano ottenere tutela giuridica nell’ordinamento norvegese, si era, infatti, formata una numerosa giurisprudenza in materia tra cui si segnala la pronuncia della suprema Suprema Corte norvegese del 27 maggio 1993, nella quale il *mobbing* viene definito quale *“fenomeno inclusivo di tutte le forme di molestia, tormenti, esclusioni, tendenze a stuzzicare o scherzare in modo offensivo ed umiliante che si protraggono continuativamente per un certo tempo”*. In tale occasione la Corte ha ritenuto di poter ravvisare il fondamento giuridico del diritto del lavoratore al risarcimento del danno fisico e psichico subito a seguito dei comportamenti vessatori del datore di lavoro o dei colleghi, nelle norme sulla responsabilità per colpa con tutte le

problematiche che ciò comporta sul lato probatorio per l’affermazione dell’imputabilità del fatto sotto i profili soggettivi ed oggettivi.

d) La Francia con la L. 73/2002 è il secondo paese comunitario ad essersi dotato di uno strumento legislativo specifico per la lotta contro il *mobbing* o *harcèlement moral*. La nuova legge, che contiene un’apposita sezione dedicata alla *“lutte contre le harcèlement moral au travail”* (Chapitre IV), è stata oggetto di una lunghissima discussione nel Parlamento francese nel corso di tutto il 2001 impegnando Assemblea Nazionale e Senato in tre diverse letture. Il progetto di legge ha così subito parecchie modificazioni ed integrazioni. La versione definitiva, approvata in data 19 dicembre 2001 dall’Assemblea Nazionale, stabilisce che *“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, i comportamenti definiti nel comma precedente o per aver testimoniato su tali comportamenti o averli riferiti.”*. Il legislatore francese pare accogliere una nozione ampia del concetto di molestia nei luoghi di lavoro, decisamente più ampia di quella inizialmente prevista nella prima versione del progetto di legge – accusata di incompletezza -



che riguardava solo le forme di *mobbing verticale*. La legge prevede, quale rimedio generale, la nullità per ogni atto di modificazione contrattuale *in peius* delle condizioni lavorative del dipendente (mansioni, remunerazione, assegnazione, destinazione, trasferimenti), per ogni atto di rottura del rapporto di lavoro (dimissioni o licenziamenti), per le sanzioni disciplinari qualora siano in qualche modo ricollegabili a pratiche di *mobbing*. La norma mira ad evitare che attraverso le molestie morali il lavoratore venga dapprima penalizzato nella sua professionalità e successivamente allontanato o costretto ad allontanarsi dal lavoro. Si tratta di una tutela forte contro il *mobbing*, rafforzata, inoltre, dal fatto che viene prevista l'inversione dell'onere della prova, ponendo così a carico del molestatore l'incombenza di dimostrare l'inesistenza delle molestie. La legge contiene, poi, tutta una serie di disposizioni volte a favorire la prevenzione del *mobbing* attraverso l'informazione dei datori di lavoro, lavoratori, sindacati, l'attivazione di procedure di conciliazione interne, l'estensione del concetto di salute del lavoratore anche agli aspetti psichici e psicologici della personalità, la previsione di un obbligo generale in capo al datore di lavoro di vigilare sul corretto svolgimento delle relazioni sociali nei luoghi di lavoro e di adottare le misure, anche di tipo disciplinare, che prevengano comportamenti vessatori ai danni dei lavoratori. La nuova legge prevede l'introduzione di un'apposita figura di reato dedicata al *mobbing* con l'art. 222-33-2, che sanziona "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 suoi diritti e la sua dignità,

di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.". La pena prevista - oggetto di accesi dibattiti - è della reclusione fino a un anno o la multa di 15.000 euro. La tutela contro il *mobbing* è stata garantita dai giudici francesi con l'utilizzo di strumenti legislativi come le norme sul c.d. *abuse d'autorité* introdotto nel codice del lavoro, le norme penali che vietano di imporre condizioni di lavoro incompatibili con la dignità umana, nonché le norme sulle molestie sessuali regolate dalla legge del 22 luglio 1992.

e) In Germania e Austria l'ordinamento non prevede attualmente alcuna specifica normativa a difesa delle vittime di *mobbing*. Al lavoratore vittima di condotte mobbizzanti viene, comunque, garantita tutela giuridica attraverso l'applicazione di normative di carattere generale poste a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori. Si segnalano in particolare alcune norme contenute nella Costituzione Federale e nel Codice Civile tedesco (*Bürgerliches Gesetzbuch*), ma gli strumenti più specifici per la prevenzione e la repressione del *mobbing* sono, come vedremo, rinvenibili nel *Betriebsverfassungsgesetz*" (BetrVG) del 23 dicembre 1988, nel "*Hessisches Personalvertretungsgesetz*" (HPVG) e nel "*Bundes Personalvertretungsgesetz*" (BpersVG). Un principio fondamentale in materia è stabilito dal codice civile tedesco (*Bürgerliches Gesetzbuch*) del 1896, che all'art. 618 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 consenta la misura della prestazione": una previsione che nei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro impone a quest'ultimo di adottare ogni

misura necessaria per garantire la sicurezza e l'incolumità del prestatore nei luoghi di lavoro. Una tutela più puntuale contro i fenomeni del *mobbing* nei luoghi di lavoro viene fornita da normative specifiche come il *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) il "*Hessisches Personalvertretungsgesetz*" (HPVG) ed il "*Bundes Personalvertretungsgesetz*" (BpersVG che contiene principi per il trattamento dei dipendenti). Si tratta per lo più di forme di cura ed assistenza preventiva contro il *mobbing*. L'art 75 del BetrVG e l'art 67 del BpersVG stabiliscono che il datore di lavoro ed il Consiglio d'azienda sono tenuti a tutelare e a promuovere la libera espressione della personalità dei dipendenti dell'azienda. In particolare è previsto che il Consiglio d'amministrazione (*Betriebsrat*) e i datori di lavoro siano obbligati a tenere colloqui mensili e ad attivare eventuali procedure di conciliazione all'interno dell'azienda. L'art. 80 del BetrVG attribuisce, poi, al Consiglio d'azienda il compito di proporre al datore di lavoro le misure che possano servire all'azienda e alla comunità; misure che il datore di lavoro è obbligato ad adottare. Gli artt. 62 del HPVG e 68 del BpersVG, inoltre, riconoscono: 1) il diritto del datore di lavoro, nell'ambito del suo potere-dovere di sorveglianza, di interrogare i dipendenti, anche attraverso questionari anonimi, sui comportamenti adottati sui luoghi di lavoro e in generale su ogni elemento che potrebbe avere attinenza con fenomeni di *mobbing* nell'ambiente di lavoro; 2) il diritto dei lavoratori a ricorrere al datore di lavoro contro comportamenti *mobbizzanti*; 3) il dovere del Consiglio di prendere in esame tali ricorsi con la possibilità di autorizzare il datore di lavoro a raggiungere forme

di conciliazione. Il *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) riconosce a tutti il diritto di ricorrere al datore di lavoro. Contro il *mobbing* si può richiamare anche la responsabilità contrattuale del datore di lavoro per inadempienze del contratto di lavoro. Infine, il disposto dell'104 del BetrVG prevede che il Consiglio d'azienda possa pretendere l'allontanamento o anche il licenziamento del lavoratore che abbia disturbato l'attività aziendale ripetutamente e volontariamente. Si tratta di una previsione che si presenta molto utile nei casi di *mobbing orizzontale* in cui l'attività molesta è esercitata da colleghi di lavoro: il consiglio di azienda, accertata che la causa dei turbamenti alla quiete lavorativa è da imputare al comportamento vessatorio di uno o più lavoratori potrà, infatti, deciderne il licenziamento. Per il lavoratore tedesco molestato si apre, in alcuni casi, anche la via della tutela penale qualora la condotta vessatoria rivesta i caratteri di un vero e proprio reato, quali le lesioni personali sanzionate dall'art. 223 dello *Strafgesetzbuch*, l'ingiuria e l'oltraggio secondo l'art. 185 del StGB, il discredito secondo l'art. 186 dello StGB, la diffamazione in base all'art. 187 dello StGB oppure la violenza privata secondo l'art. 240 dello StGB. In questi casi il lavoratore dovrà presentare una denuncia alla polizia o al tribunale di prima istanza oppure la querela per l'attivazione del procedimento penale. Nel caso in cui le molestie sofferte dal lavoratore abbiano connotazione a sfondo sessuale, il *Beschäftigtenschutzgesetz* tedesco dispone che: "*Il datore di lavoro e i dirigenti devono tutelare i dipendenti da molestie sessuali nel luogo di lavoro. Tale tutela include anche misure preventive. Molestia sessuale è ogni*

*comportamento a connotazione sessuale che lede la dignità dei dipendenti sul lavoro: 1) comportamenti sanzionati dal codice penale; 2) comportamenti a connotazione sessuale che sono chiaramente respinti dalla persona molestata. La molestia costituisce una violazione degli obblighi contrattuali ed illecito disciplinare".*

f) L'equivalente spagnolo del nostro concetto di *mobbing* è l'“*acoso moral*” o “*acoso psicologico*”, nell'ambito del quale, peraltro, dottrina e giurisprudenza spagnola distinguono tra “*bossing*” nel caso in cui le molestie morali vengano poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nei confronti dei lavoratori per motivi di riorganizzazione aziendale, riduzione del personale o col semplice obiettivo di allontanare i lavoratori scomodi ed indesiderati, e “*mobbing*” nel caso in cui le persecuzioni ai danni del lavoratore vengano esercitate da colleghi di lavoro (superiori gerarchici o pari grado o anche inferiori). In realtà i due termini *acoso moral* e *mobbing* vengono comunemente usati come sinonimi soprattutto dai *massmedia*. L'ordinamento spagnolo, al pari di quello italiano, non ha ancora approntato una normativa ad hoc in questa materia. Per *acoso moral* si intende ogni condotta abusiva o di violenza psicologica che si realizza in forma sistematica nei confronti di una persona nell'ambito lavorativo, che si manifesta in particolare attraverso reiterati comportamenti, parole o atti lesivi della dignità e integrità psichica del lavoratore mettendo in pericolo o degradando le sue condizioni di lavoro. Si tratta di una definizione, di derivazione medico-legale, già utilizzata in altri ordinamenti europei. La dottrina e la giurisprudenza spagnole, in seguito alla domanda di tutela proveniente dagli ambienti

lavorativi, hanno cercato di individuare forme alternative di tutela giuridica contro il *mobbing* traendole da normative di portata generale come dallo Statuto dei Lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores* - ET), dalla legge di prevenzione dei rischi lavorativi (*Ley de Prevención des Riesgos Laborales* – LPRL), dal codice penale (art. 316 del *Código Penal*) e dalle leggi sulla responsabilità contrattuale ed extracontrattuale. Per quanto riguarda lo Statuto dei lavoratori, sono state individuate nel suo ambito alcune norme che si prestano bene ad essere utilizzate in caso di *acoso moral*: gli artt. 4.2.d e 4.2.e che stabiliscono rispettivamente il diritto del lavoratore “*alla sua integrità fisica*” e “*al rispetto della sua intimità e dignità compresa la protezione contro offese verbali o fisiche di natura sessuale*”; l'art. 4.2.a che garantisce al lavoratore il diritto all'occupazione effettiva; l'art. 20.3 che limita il potere di vigilanza e controllo del datore di lavoro in ordine all'esercizio dei compiti affidati ai lavoratori; gli artt. 39.3 e 41 che limitano il potere datoriale in ordine alla mobilità del lavoratore e alla modifica sostanziale delle sue condizioni di lavoro. In caso di violazione di tali norme il lavoratore può scegliere se rivolgersi all'Ispettorato del lavoro, il quale dopo aver verificato i fatti potrà avviare procedure di conciliazione tra le parti o, nel caso in cui ciò non sia possibile per il rifiuto manifestato da una o dall'altra delle parti, avviare il procedimento amministrativo sanzionatorio, ai sensi dell'art. 8.11 della “*Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*”, che può comportare anche l'infrazione di una multa; o avviare un procedimento davanti alla “*jurisdicción social*” per l'estinzione del rapporto contrattuale ed

ottenere la relativa indennità ed il risarcimento dei danni patiti in conseguenza dell'*acoso moral*. L'*acoso moral* può, però, molto più spesso costituire violazione della Legge sulla prevenzione dei rischi lavorativi (LPRL) che contiene norme volte alla prevenzione della sicurezza e salute dei lavoratori e stabilisce il principio generale per cui il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che si rendano necessarie per la prevenzione dei rischi di lavoro (art. 2 LPRL). Per rischio derivante dal lavoro si deve intendere, ai sensi dell'art. 4.2 LPRL, *“la possibilità che un lavoratore soffra undeterminato danno in conseguenza del lavoro”* e per *“danno derivante dal lavoro”*, *“tutte le infermità, patologie o lesioni sofferte a causa o in occasione del lavoro”* comprese a pieno titolo le lesioni di natura psicologiche. Secondo l'attuale interpretazione della LPRL, tra le obbligazioni di prevenzione in capo al datore di lavoro rientra anche quella di adottare tutte le misure idonee a prevenire l'*acoso moral* qualora questo possa determinare un danno alla salute per il lavoratore. Pertanto il datore di lavoro potrà essere ritenuto responsabile per violazione delle norme di prevenzione previste dalla LPRL sia nel caso in cui si renda partecipe di pratiche di *“bossing”* ai danni dei lavoratori, sia nel caso in cui permetta lo svilupparsi dell'*acoso moral* nei propri stabilimenti, uffici, negozi o altri luoghi di lavoro non adottando le misure necessarie a prevenirlo. Anche in questi casi il lavoratore potrà domandare tutela in via alternativa all'Ispettorato del lavoro o alla giurisdizione ordinaria. Per quanto concerne la tutela penale, la dottrina spagnola è ancora molto incerta in ordine all'eventualità di considerare l'*acoso moral* come condotta

delittuosa, ai sensi dell'art. 316 del codice penale, che consiste nel non *“procurare i mezzi necessari affinché il lavoratore possa eseguire la sua attività in sicurezza e nel rispetto delle norme igieniche, così da esporlo a pericoli gravi per la sua vita ed integrità fisica”*. Si tratta, infatti, di una norma soggetta ad un'interpretazione restrittiva che, fino ad ora, è stata sempre utilizzata soltanto con riferimento ad un concetto tradizionale e classico di sicurezza e salute del lavoro che non comprende le ipotesi di molestia morali tipiche dell'*acoso moral*. Trattandosi poi di norma penale richiede l'accertamento del dolo in capo al soggetto agente. Qualora infine, la molestia morale provenga da un aggressore esterno all'impresa lavorativa in cui il lavoratore presta la propria attività, questi potrà invocare le norme sulla responsabilità extracontrattuale previste dagli articoli 1902 e 1903 codice civile spagnolo.

g) In Belgio il *mobbing*, o *“harcèlement moral”*, emerge per ora soltanto dalla giurisprudenza in quanto il fenomeno non è ancora regolato legislativamente. Al fine di garantire comunque una qualche tutela alle vittime di molestie sul luogo di lavoro sono state, di volta in volta, utilizzate dalle corti belghe le seguenti norme: l'articolo 16 della legge sul lavoro del 1978 che stabilisce il dovere di rispetto tra datore di lavoro e lavoratore; la legge 4 agosto 1996 che mira a garantire il benessere dei lavoratori durante l'esecuzione del loro lavoro; l'art. 442bis del codice penale che tutela l'individuo contro qualsiasi forma di molestia che così recita: *“Chiunque molesta una persona sapendo o dovendo sapere che con il proprio comportamento lede gravemente la tranquillità della persona*

stessa, è punito con la reclusione da un minimo di quindici giorni ad un massimo di due anni e una multa da cinquanta a cento franchi belgi, o in alternativa l'una o l'altra di queste pene. Il delitto previsto dal presente articolo non potrà essere perseguito che a querela della persona offesa". In base a questa norma possono essere incriminati soltanto episodi di molestia diretta e non la semplice passività serbata dal datore di lavoro rispetto a condotte moleste verificatesi nella sua azienda. In considerazione del vuoto legislativo esistente in materia e della crescente domanda di tutela proveniente dai lavoratori, è stata presentata al Senato Belga una proposta di legge che si propone di modificare la legge del 4 agosto 1996, sul benessere dei lavoratori nell'esercizio della loro attività, inserendo una disposizione per obbligare tutti i datori di lavoro ad adottare le misure organizzative necessarie per prevenire l'*harcèlement moral* nei luoghi di lavoro. La proposta di legge fornisce una definizione di *harcèlement moral* che riprende sostanzialmente quella formulata dalla studiosa francese di questi fenomeni, Marie-France Hirigoyen: "*si intende per mobbing qualsiasi condotta abusiva e ripetuta che si manifesti con comportamenti, parole, atti, gesti o scritti unilaterali che offendono intenzionalmente la personalità, la dignità o l'integrità psicologica di una persona, che mettono in pericolo il suo impiego o degradano il clima lavorativo*". L'art. 3 prescrive ai datori di lavoro di adottare, nell'organizzazione dell'attività lavorativa, tutte le misure che si rendano necessarie al fine di prevenire le molestie morali ai danni dei lavoratori nei luoghi di lavoro; misure che dovranno essere specificatamente indicate nel regolamento del lavoro, obbligatorio

per ogni impresa belga in base alla legge dell'8 aprile 1965. Si tratta in sostanza dello stesso meccanismo di controllo interno già sperimentato per combattere le molestie sessuali sul lavoro e previsto dal decreto reale del 18 settembre 1992. Significativa appare, inoltre, la previsione dell'inversione dell'onere della prova a favore della vittima di *mobbing*, la quale sarà, pertanto, tenuta solo a fornire un principio di prova rimanendo a carico del convenuto, il presunto *mobber*, l'onere di dimostrare che la molestia non c'è stata.

## 5.2. Un cenno alla tutela giuridica negli USA.

Il quadro giuridico che si riscontra negli Stati Uniti non è molto diverso da quello già descritto a proposito del Regno Unito. Anche qui il riferimento va al *bullying* più che al *mobbing* che viene appunto considerato come una particolare specie di "*bullying at work*". In uno dei primi studi condotti negli Stati Uniti al riguardo, il *mobbing* viene paragonato ad una forma particolare di "*bullying*" che si sviluppa nei luoghi di lavoro attraverso comportamenti posti in essere dai lavoratori, subordinati o non, e consistente nel costringere qualcuno ad abbandonare il posto di lavoro attraverso atti di intimidazione che mirino a screditarlo o ad isolarlo dal resto dell'ambiente lavorativo. Al momento, nonostante il fiorire di sempre nuovi studi il "*mobbing bullying at workplace*" non ha ancora trovato alcun riconoscimento legislativo in nessuno dei cinquanta stati americani. Una tutela contro questo fenomeno viene comunque garantita dalle corti statunitensi attraverso l'impiego di strumenti legislativi alternativi come, ad esempio, le leggi a tutela dei diritti civili dell'individuo. Particolarmente utile si è dimostrato il Titolo VII

del “*Civil Rights Act of 1964*” in base al quale “è illegittima ogni pratica lavorativa posta in essere dal datore di lavoro per licenziare o sottoporre il lavoratore a trattamenti discriminatori in relazione a retribuzione, condizioni, termini o trattamenti privilegiati (*benefits*) a causa della sua razza, colore della pelle, religione, sesso o nazionalità”. In mancanza di una normativa specifica sul *mobbing* si cerca di sanzionare le condotte vessatorie in considerazione della motivazione razziale, sessuale ecc... che sta alla loro base. In sostanza se un soggetto ritiene, ad esempio, di essere stato sottoposto a pratiche di *mobbing* a causa della propria età egli può rivolgersi al giudice ai sensi del Titolo VII del “*Civil Right Act*” per discriminazione in base all’età. Inoltre, ormai da qualche anno la Suprema Corte degli Stati Uniti ha cominciato a ricomprendere nella tutela di cui al Titolo VII del “*Civil Right Act*” anche il c.d. “*hostile environment*”, ossia i casi in cui il lavoratore sia costretto a prestare la propria attività lavorativa in un ambiente ostile. Questo tipo di interpretazione costituisce del resto la base giuridica da sempre utilizzata dalle corti americane per la tutela contro le molestie sessuali e potrà ora essere esteso con altrettanto successo anche al *mobbing*. Ai fini della qualificazione di un ambiente come ostile, la Suprema Corte richiede i seguenti requisiti: ripetitività e gravità della condotta, carattere minaccioso in senso fisico o umiliante della condotta; irragionevole interferenza della condotta con la “*performance*” lavorativa. Altre leggi poste a tutela dei diritti civili dell’individuo che possono essere utilizzate per fondare un’azione contro il *mobbing* sono “*The Age Discrimination in Employment Act*” del 1967; “*The Vocational*

*Rehabilitation Act*” del 1973 e i più recenti “*The Americans with Disabilities Act*” del 1990 e “*The Civil Rights Act*” del 1991. Una forma di tutela più specifica contro il *mobbing* è stata, infine, rinvenuta nelle recenti norme che alcuni Stati Americani (Arizona, California, Iowa, Wyoming) hanno introdotto nei loro ordinamenti volte a riconoscere espressamente ai lavoratori il diritto ad ottenere il risarcimento per i danni mentali (*mental- mental injury*) patiti in conseguenza dello stress lavorativo o dell’esposizione ad altri stimoli mentali nei luoghi di lavoro (29).

#### Note.

(1) Un esempio “datato” di *mobbing* è quello riguardante i conduttori dei tram: quando, per sostituire gli uomini chiamati al fronte, furono assunte delle donne ci fu una protesta perbenista, in quanto questo lavoro poneva le donne a diretto contatto con gli uomini. L’opinione pubblica si scatenò dicendo che le donne non erano in grado di fare quel lavoro, che i tram sarebbero deragliati e si sarebbero contati i morti. Alla fine però anche questa novità finì per essere accettata anche solo per necessità.

(2) Pur facendo un lavoro maschile la donna non veniva considerata appieno, ne sono la diretta testimonianza i diminutivi-vezzeggiativi di “*munitionnette*”, in Francia e di “*canaries*” (canarini per via della colorazione gialla, assunta dalla pelle delle operaie, in seguito al contatto con la polvere pirica e le sostanze chimiche, evidentemente nocive, adoperate in fabbrica) in Inghilterra utilizzati quasi a ribadire la differenza tra uomini e donne.

(3) Art. 37 Costituzione: “*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione*”.

(4) Legge 26 Aprile 1934, n. 653. Muovendo dalla presunzione che le donne possedessero una ridotta capacità fisiologica alla prestazione lavorativa, come intervento protettivo furono estesi una serie di divieti relativi all’esecuzione della prestazione lavorativa della donna e ciò trovò espressione nella legge ora citata.

(5) CGCE 17 ottobre 1995, C-450/93 e CGCE 11 novembre 1997, C-409/95. Alcune decisioni della Corte di Giustizia, pur non riguardando l’Italia direttamente, hanno sollevato il problema relativo alla legittimità di azioni positive che possano far prevalere

le donne rispetto agli uomini, nell'ipotesi in cui le prime siano in possesso di pari requisiti professionali e siano sottorappresentate nel livello di assunzione o in quello di successiva assegnazione. In un primo momento la Corte di Giustizia, intervenendo su una legge di un Land tedesco che introduceva un meccanismo simile, ha ritenuto questa normativa in contrasto con il principio di parità di trattamento, poiché introduceva una forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori di sesso maschile. Successivamente la Corte, dovendosi pronunciare su una legge di un altro Land tedesco che prevedeva lo stesso meccanismo, ha rivisto le sue posizioni, giungendo a sostenere la legittimità di norme nazionali che in caso di pari qualificazione di candidati di sesso diverso, nei settori in cui il numero delle donne è inferiore fosse data la precedenza alle stesse, purché ci sia un esame obbiettivo delle candidature, siano utilizzati tutti i criteri utili alla valutazione.

(6) D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

(7) La tutela differenziata della capacità di lavoro delle donne disciplinata dalla L. 30 dicembre 1971, n. 1204, ora abrogata, è attualmente recepita nel testo unico approvato con il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(8) Ratificata in Italia con la L. 19 ottobre 1970, n. 864.

(9) Controversia riguardante anche la Nuova Alitalia ed alcune organizzazioni sindacali (ed alcune lavoratrici in forma singola) riguardante appunto l'esonero dal lavoro notturno del personale navigante.

(10) Dati forniti da una ricerca effettuata dall'ILO (International Labour Organization) nel 2008.

(11) Cass. Sez. Lav. 6 settembre 1988, n. 5048, in *Foro It.* 1988, I, 2849.

(12) Trib. Roma, Sez. Lav., 21 giugno 2001, *"In tema di danno alla persona da superlavoro...vi è l'obbligo del datore di lavoro di garantire al lavoratore condizioni di lavoro non eccessivamente stressanti ovvero un ambiente salubre e quindi non pericoloso per la salute"*.

(13) Trib. Pisa, Sez. Lav., 3 ottobre 2001. A riguardo sicuramente significativo è quanto ribadito dal Tribunale di Pisa: l'art. 2087 si ispira al criterio della "massima sicurezza fattibile" e quindi *"il datore di lavoro che sa che un suo dipendente realizza comportamenti vessatori (...) è tenuto a porre in essere quanto necessario per impedire il reiterarsi del comportamento illecito"*.

(14) Trib. Forlì, Sez. Lav., 15 marzo 2001. Proprio con riferimento ad una vicenda di mobbing il datore di lavoro è stato ritenuto responsabile ex art. 2087 c.c. per non aver fornito *"alcun elemento utile rivolto a dimostrare di aver posto in essere attività tese a tutelare il lavoratore da comportamenti discriminatori dei diritti superiori dello stesso senza ricercare le ragioni"*.

(15) Cfr. Cass. Civ. Sez. Lav., 11 aprile 2005, n. 7360.

(16) Trib. Torino, Sez. Lav., 16 novembre 1999. In questa decisione, in tema di mobbing, si è affermato che il datore è tenuto non solo al divieto di mettere egli stesso in atto condotte illecite, ma anche l'obbligo di *"impedire e scoraggiare con efficacia contegni*

*aggressivi e vessatori da parte dei preposti e responsabili nei confronti dei rispettivi sottoposti"*.

(17) Cass., Sez. Lav., 6 marzo 2006, n.4774 e Sez. Lav., 25 maggio 2006, n.12445.

(18) Per la sua estrema chiarezza si cita la sentenza del Tribunale di Tempio Pausania del 10 luglio 2003: *"Il datore ha l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore (...) il datore deve tutelare la personalità morale dei prestatori di lavoro da tutta una serie di pregiudizi, conseguenti all'attività mobbizzante"*.

(19) Cass., 26 giugno 1998, n.6341. Cass., 9 ottobre 1998, n. 10034; Cass, Sez. Lav., 4 gennaio 1980 n. 20. E' sufficiente un rapporto di occasionalità necessaria, nel senso che l'incombenza sia stata determinante nel rendere possibile il fatto illecito e l'evento dannoso.

(20) Cass. Civ., Sez. III, 18 luglio 2003, n. 11241; Cass., Sez. III, 29 agosto 1995, n. 9100.

(21) Cass. pen. 10090, 12 marzo 2001. La Corte afferma che: *"Anche se l'ipotesi di reato di più frequente verificaione è quella che dà il nome alla rubrica dell'art. 572 c.p., la norma incriminatrice prevede altresì le ipotesi di chi commette maltrattamenti in danno di persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affida per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, per l'esercizio di una professione o di un'arte. Venendo al caso in esame, non v'è dubbio che il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificatamente prevista dalla norma penale richiamata, di persona sottoposta alla sua alla sua autorità, il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente. L'aspetto saliente della presente vicenda sta nel fatto che, diffusamente illustrato dai giudici di merito, l'imputato con ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali, consiste in schiaffi, calci, pugni, morsi, insulti, molestie sessuali e la ricorrente minaccia di troncane il rapporto di lavoro senza pagare le retribuzioni pattuite, aveva ridotto i suoi dipendenti, tra i quali una minorenni, in uno stato di penosa sottomissione e umiliazione, al fine di costringerla a sopportare ritmi di lavoro forsennati, essendo il profitto dell'impresa direttamente proporzionale al volume delle vendite effettuate. Ne risulta, dunque, una serie di atti volontari, idonei a produrre quello stato di abituale sofferenza fisica e orale, lesivo della dignità della persona, che la legge penale designa con termine di maltrattamenti"*; Da segnalare anche la sentenza pronunciata il 3 maggio 2005 dal GUP del Tribunale di Torino nei confronti di un amministratore, un responsabile di stabilimento, e di un socio-dirigente di una media industria del settore metalmeccanico, assolvendo il primo per insufficienza di prove e condannando gli altri due a otto mesi di reclusione per il reato di maltrattamenti nei confronti di numerosi dipendenti.

(22) Trib. Torino, 1° sezione penale 1 agosto 2002.

(23) Trib. Trieste, Sez. Lav., 10 dicembre 2004. Il Tribunale di Trieste in funzione di giudice del lavoro afferma che “Le controversie dirette ad accertare fattispecie di mobbing comportano per loro stessa natura una penetrazione psicologica dei comportamenti, al di là di atti che possono presentarsi anche come legittimi e inoffensivi, in modo da indagarne il carattere eventualmente vessatorio, ossia dolosamente diretto a svilire, nuocere o ledere la dignità personale e professionale di un dipendente (...) in altri termini senza il dolo specifico del mobber gli atti potrebbero tutti apparire legittimi e leciti”.

(24) Corte Cost., 18 luglio 1991, n. 356; Cass., 10 marzo 1995, n. 4255; Cass., 14 ottobre 1993, n. 10153. E’ stato inquadrato dalla dottrina e dalla giurisprudenza come violazione dell’integrità fisica e/o psichica della persona, che ne modifichi in senso peggiorativo il modo di essere e che incida negativamente sulla sfera individuale del soggetto nelle sue molteplici manifestazioni di vita. Il risarcimento del danno biologico prescinde dalla perdita o riduzione di eventuali redditi. La Cassazione è solita definire il danno biologico come la menomazione arrecata all’integrità fisico-psichica della persona in sé e per sé considerata, incidente sul valore umano in ogni sua concreta dimensione. Il danno biologico è stato ritenuto risarcibile, quale danno ingiusto, ex art. 2043 c.c. (e art. 32 Cost.), risarcibile in seno all’ art. 2087 c.c. (e art. 41 Cost.), risarcibile contrattualmente ex art. 1223 e 2087 c.c., prescindendo dalla sussistenza di una fattispecie di reato. Il danno biologico, per effetto degli interventi della Cassazione e della Corte Costituzionale - Cort. Cost. n. 233/2003 - trova la sua collocazione non più nell’art. 2043 c.c., bensì entro l’art. 2059 c.c., “costituzionalizzato”; infatti il danno biologico, incidendo sul bene salute è risarcibile in quanto discendente dalla lesione di un bene costituzionalmente garantito (art. 32 Cost.).

(25) Cass. SS. UU. Civili, 24 marzo 2006, n. 6572. In particolare, le Sezioni Unite hanno fornito una vera e propria definizione di danno esistenziale “*Stante la forte valenza esistenziale del rapporto di lavoro, per cui allo scambio di prestazioni si aggiunge il diretto coinvolgimento del lavoratore come persona, per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l’illecito datoriale provoca sul fare abitudinale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno*”.

(26) Trib. Pinerolo, Sez. Lav., 2 aprile 2004, n.119. Particolarmente significativa risulta la sentenza dalla quale si evince che o la malattia psichica accusata dal mobbizzato trova puntuale riscontro in documenti medici, accertamenti e valutazioni medico legali e psichiatriche, oppure le sofferenze psichiche non ammontano ad un danno biologico.

(27) Le SS. UU. hanno dimostrato di attribuire un ruolo fondamentale alle presunzioni, ma i giudici di legittimità hanno tenuto a precisare che il ricorso a tali prove può solo aver luogo secondo le regole di cui

all’art. 2727 c.c. In secondo luogo, quanto alla prova da fornire, le Sezioni Unite hanno statuito che, “*Mentre il danno biologico non può prescindere dall’accertamento medico legale, quello esistenziale può invece essere verificato mediante la prova testimoniale, documentale di congiunti e colleghi o la prova presuntiva*”.

(28) Nel caso di molestie a carattere sessuale o comportanti discriminazioni sessuali può essere utilizzato il “*Sex Discrimination Act*” del 1975.

(29) Uno dei primi casi in cui questo si è verificato è quello, famoso in America, di Francis C. Dunlavey, nel quale per la prima volta un giudice americano ha condannato il datore di lavoro al risarcimento del “*mental-mental injury*” del lavoratore sulla base del fatto che tutti i medici che avevano visitato la vittima avevano riconosciuto che la sua depressione era da imputarsi esclusivamente all’ambiente lavorativo.

## Bibliografia.

- AA.VV., *Criminologia*, Milano, 2003.
- Adami C., Basaglia A., Bimbi F., Tola V, *Libertà femminile e violenza sulle donne*, Angeli, Milano, 2000.
- American Psychiatric Association, *DSM-IV Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali*, Masson, Milano Parigi Barcellona, 2000.
- Associazione Donne Magistrate, *La violenza sommersa*, Milano, 1995.
- Canestrari R., *Trattato di psicologia*, Clueb, Bologna, 2002
- Cavallo A., “Sulla distinzione tra abuso di mezzi di correzione e maltrattamenti in famiglia”, in *Cass. Pen.*, 2005, fasc. 11.
- Cei E., “Donne maltrattate: riflessioni e proposte”, in *Dir. Fam. e Pers.*, 1992, fasc. 2.
- Crowell N. A., Burgess A. W., *Capire la violenza sulle donne*, Edizione scientifiche Magi, Roma, 1999.
- Curci G., Galeazzi G. M, Secchi C., *La sindrome delle molestie assillanti (stalking)*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.
- Degani P., *Diritti umani e violenza contro le donne*, Milano, 2007.
- Ege H., *Mobbing. Che cos’è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna, 1996.
- Ege H., *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Pitagora, Bologna, 1997.
- Ege H., *I numeri del mobbing. La prima ricerca Italiana*, Pitagora, Bologna, 1999.
- Ferracuti F., *Psichiatria forense generale e penale*, Giuffrè, Milano, 1990.



- Fiandaca G., Musco E., *Diritto penale*, Zanichelli, Bologna, 2002.
- Fornari U., *Psicopatologia e Psichiatria forense*, UTET, Torino, 1989.
- Giammarinaro M.G., “La violenza nelle relazioni personali. Stati emotivi o passionali e imputabilità”, in *Quest. giustizia*, fasc. 2, 2006.
- Gulotta G., Vagaggini M., *Dalla parte della vittima*, Giuffrè, Milano, 1981.
- Hirigoyen M-F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.
- Hirigoyen M-F., *Sottomesse- La violenza sulle donne e nella coppia*, Einaudi, Torino, 2006.
- Lattanzi M., *Stalking. Il lato oscuro delle relazioni interpersonali*, Ediservice, Roma, 2003.
- Leymann H., “Mobbing and psychological terror at workplaces”, in *Violence and Victims*, 1990, Vol. 5, n. 2.
- Leymann H., “The Content and Development of Mobbing at Work”, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5.
- Lorenzi L., Traverso S., *Criminologia sociologica e psicopatologia forense*, Angeli, Milano, 2004.
- Mastronardi V., *Manuale per operatori criminologici e psicopatologi forensi*, Giuffrè, Milano, 1996.
- Mauri C., “Maltrattamenti ed abusi di mezzi di correzione: distinzione e disciplina”, in *Fam. e Dir.*, 2003, fasc. 6.
- Moretti B., *La violenza sessuale tra conoscenti*, Giuffrè, Milano, 2005.
- Petrilli D., *Mobbing familiare e coniugale*, Napoli, 2003.
- Ponti G., *Compendio di criminologia*, Cortina, Milano, 1990.
- Reale E., “Vita quotidiana delle donne: rischi di violenza e di disagio psichico”, in Romito P. (a cura di), *Violenza alle donne e risposta delle istituzioni. Prospettive internazionali*, Milano, 2000.
- Rebughini P., *La violenza*, Roma, Carocci, 2004.
- Romito P., *La violenza di genere su donne e minori*, Angeli, Milano, 2000.
- Trassari S., Simoni S., *Vissuti di donna tra violenza culturale e valori della femminilità*, Clueb, Bologna, 1990.
- Traverso G.B., *Il comportamento violento sulla donna e sul minore. Norma giuridica, contesto psicosociali, strategie di intervento*, Giuffrè, Milano, 1988.
- Zaccaria A., *Commentario breve al diritto di famiglia*, CEDAM, Padova, 2008.