

Mobbing e risarcimento del danno

*Donatella Pesce**

Riassunto

Nella prima parte l'articolo analizza brevemente le più accreditate definizioni di *mobbing* in area psicologica con individuazione delle cause e delle conseguenze del fenomeno e descrive la tipologia e la classificazione delle varie figure di *mobbing*.

Nella seconda parte, invece, l'articolo affronta le problematiche relative alla definizione, agli elementi ed alla struttura del *mobbing* a livello giurisprudenziale e normativo, descrive la casistica di maggiore rilievo e si occupa delle applicazioni normative sia comunitarie, che nazionali, ponendo particolare rilievo ai temi della responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, dell'onere della prova e del danno risarcibile.

Résumé

La première partie de cet article analyse brièvement les définitions de l'harcèlement sur le lieu de travail (*mobbing*) parmi les plus accréditées dans le domaine psychologique et la classification de ses différentes formes.

La deuxième partie de l'article aborde les problématiques relatives à la définition, aux éléments et à la structure du *mobbing* au niveau jurisprudentiel et normatif. L'autrice fait référence aux études des cas jurisprudentiels les plus importants et explique les applications des normes communautaires et italiennes, mettant en évidence les aspects de la responsabilité contractuelle et hors contrat, de la charge de la preuve et du dommage indemnisable.

Abstract

In this article, the first part analyses the most reliable definitions of «mobbing» in the psychological field including the causes and the consequences of the phenomenon, and depicting the typologies and classifications of different forms of mobbing.

The second part deals with problems concerning the definitions and structures of mobbing, problems at a jurisprudential and normative level. It surveys the most important decisions of Italian Courts dealing with the implementation of European Community regulations and National rules, putting more emphasis on both contractual and extracontractual responsibility, of the burden of proof and compensation.

* Avvocato, partner dello Studio Legale Bravo (www.studiolegalebravo.it), ha conseguito il Master in «Discipline del Lavoro, Sindacali e della Sicurezza Sociale» presso l'Università di Roma «Tor Vergata». Collabora con la cattedra di Diritto del Lavoro presso l'Università di Roma «La Sapienza», polo di Latina.

1. Definizione e caratteristiche del *Mobbing*.

Il *mobbing*, generalmente inteso come complesso di molestie morali perpetrate sul luogo di lavoro, è un fenomeno che con il passare del tempo ha assunto sempre maggiore rilevanza.

Lo studio del *mobbing* ebbe origine in Svezia nel corso degli anni Ottanta e fu portato avanti da un gruppo di psicologi del lavoro.

Ancora oggi tra le più accreditate definizioni del *mobbing* vi è quella dello psicologo svedese Leymann, secondo il quale il «terrore psicologico sul luogo di lavoro o *mobbing* consiste in una comunicazione contraria ed ostile ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone, principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili. Queste azioni sono effettuate con un'alta frequenza (definizione statica: almeno una volta a settimana) e per un lungo periodo di tempo (definizione statica: per almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il comportamento ostile dà luogo a seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali»¹.

Il *mobbing*, dunque, secondo lo studioso svedese, è caratterizzato, da un lato, da una frequente e duratura persistenza delle azioni mobbizzanti e, dall'altro lato, da una posizione di impotenza e impossibilità di difesa della vittima.

Questa situazione corrisponderebbe esattamente a quella analizzata dall'etologo Konrad Lorenz, che utilizzò il verbo «*to mob*» (cioè affollarsi intorno, attaccare in massa) per descrivere il comportamento del branco che vuole aggredire ed

allontanare un proprio simile. Da qui Leymann riprese il termine *mobbing*.

Leymann fu anche precursore nell'individuare una serie di azioni tipiche poste in essere dal *mobber* a danno delle vittime. In particolare, il comportamento mobbizzante verrebbe ad essere perpetrato:

- a) con continue critiche, allusioni, minacce o gesti scostanti;
- b) con l'isolamento fisico o psicologico e l'interruzione di qualsiasi forma di comunicazione;
- c) con la modifica delle mansioni in senso particolarmente peggiorativo o eccessivamente elevato;
- d) con attacchi all'immagine sociale;
- e) con la violenza fisica e/o molestie di tipo sessuale o con l'assegnazione di incarichi pericolosi².

Lo stesso Autore ha individuato, poi, diverse fasi nelle quali il *mobbing* solitamente si svolge e precisamente:

- 1) *fase del conflitto latente*, connotata da piccoli conflitti quotidiani tra colleghi di lavoro che, se non risolti, possono portare allo sviluppo del *mobbing*;
- 2) *fase del conflitto mirato*, nella quale il *mobber* pone in essere una serie di azioni mirate a carico della vittima;
- 3) *fase del conflitto pubblico*, con riferimento alla quale la situazione viene conosciuta dall'intero ambiente lavorativo e i comportamenti mobbizzanti sono perpetrati anche da colleghi e capi del *mobber* a discapito della vittima;

¹ D. Zapf, H. Leymann, "Mobbing and victimization at work", in *A special issue of the European Journal and Organization psychology*, 5, 2, 1996.

² H. Leymann, "The content and development of mobbing at work", in *European Journal and Organization psychology*, 5, 2, 1996.

4) *fase dell'espulsione dal mondo del lavoro*, con dimissioni, forzate o indotte, licenziamento, trasferimento o prepensionamento del mobbizzato.

Questa teorizzazione, descrittiva della realtà nordeuropea, è stata successivamente ripresa e per alcuni aspetti modificata dallo studioso Harald Ege per poter essere maggiormente conforme alla realtà italiana.

Ancora oggi in Italia la definizione maggiormente accreditata del fenomeno risulta essere quella di Ege, secondo cui il «*mobbing* è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente in un costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in una posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di provocare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi ed a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione»³.

Anche in questa definizione, come in quella di Leymann, il *mobbing* sarebbe dunque caratterizzato da una molteplicità di azioni reiterate nel tempo sul luogo di lavoro, poste in essere da uno o più soggetti e finalizzate ad arrecare danni di vario genere ad altro soggetto.

Secondo Ege gli elementi costitutivi del fenomeno sarebbero:

a) collocazione della condotta nell'ambiente lavorativo;

b) frequenza delle azioni mobbizzanti;

c) durata nel tempo delle azioni mobbizzanti;
d) tipo di azioni ad alto contenuto persecutorio;
e) inferiorità del mobbizzato rispetto a mobber;
f) andamento secondo fasi successive;
g) intento persecutorio⁴.

Anche quest'ultimo Autore ha enucleato alcune fasi nelle quali si viene a sviluppare il fenomeno del *mobbing*. In particolare, l'Autore ha individuato sei fasi, precedute da una situazione (detta «*fase zero*»), sconosciuta ai paesi del nord Europa, caratterizzata da una generalizzata conflittualità senza individuazione di alcuna vittima⁵.

Le fasi successive a quella meramente conflittuale, che si sovrappongono parzialmente con quelle individuate da Leymann, sono:

a) prima fase o «*inizio*», nella quale viene individuata la vittima ed il conflitto diviene mirato,

b) seconda fase o dell'*autocolpevolizzazione*, nella quale la vittima cerca di risolvere il conflitto addossandosene la colpa per incompetenza professionale o incapacità di gestire i rapporti interpersonali;

c) terza fase o dei *primi sintomi psicosomatici*, in cui la vittima inizia a vivere uno stato di disagio, sempre più intenso;

d) quarta fase o degli *errori e abusi dell'amministrazione del personale*, ove l'amministrazione del personale, constatando il numero sempre maggiore di assenze della vittima, punisce il lavoratore con sanzioni disciplinari o con una molteplicità di visite domiciliari;

³ H. Ege, *Mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996.

⁴ H. Ege, *Il Mobbing conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, Milano, 2001.

⁵ H. Ege, *Il Mobbing conoscerlo per vincerlo*, cit..

e) quinta fase o dell'*aggravamento della salute psicofisica della vittima*, nella quale la vittima cade in un vero e proprio stato depressivo;

f) sesta fase o dell'*esclusione dal mondo del lavoro*, in cui la vittima, se non viene licenziata, lascia il lavoro o, nei casi più gravi, pone in essere atti auto o etero lesionistici.

In ogni caso, comunque il *mobbing* viene visto come un fenomeno che si sviluppa in maniera progressiva.

Come vedremo nel prosieguo del presente contributo, anche la giurisprudenza di merito, rifacendosi agli studi sopra menzionati, ha individuato frequentemente, tra gli elementi propri del *mobbing*, la progressività della condotta vessatoria (cfr. Trib. Bari, 28.04.2005; Trib. Bergamo, 20.06.2005).

2. Cause del Mobbing. La figura del mobber e del mobbizzato e le classificazioni proposte in letteratura (cenni).

Un problema particolarmente complesso è costituito dal tentativo di individuare e spiegare le cause che danno origine al *mobbing*⁶.

In letteratura si distinguono due diversi tipi di cause: soggettive ed oggettive.

Le cause soggettive sono quelle che riguardano l'aspetto personale degli individui coinvolti nel *mobbing*, quali la presenza di stress, di conflitti interpersonali all'interno delle organizzazioni lavorative e la natura delle personalità individuali.

⁶ In questa sede il riferimento alle «cause» non è ovviamente da intendere in senso eziologico tipico delle scienze naturali con rapporto di causa-effetto, ma nel senso generalmente attribuito a tale termine dalle scienze sociali ove il riferimento è da intendersi ai fattori predisponenti o favorenti il fenomeno in esame.

Queste situazioni personali sarebbero idonee a far germogliare il fenomeno del *mobbing*⁷.

Nell'ambito delle cause soggettive, l'attenzione maggiore è stata rivolta all'analisi della personalità dei soggetti coinvolti nel *mobbing*.

Brevemente diremo che gli studiosi che si sono occupati maggiormente del fenomeno non hanno ravvisato profili di personalità definiti o tipici né con riferimento agli autori del *mobbing*, né con riferimento alle relative vittime. In entrambi i casi si ritiene che i protagonisti siano invece influenzati da fattori di tipo ambientale e, comunque, strutturale.

Nella letteratura prevalente si è dunque ritenuto di doversi presto allontanare dalle teorizzazioni condotte nel 1999 dallo studioso Zapf, che vedevano nella debolezza psicologica della vittima la condizione per far scatenare l'aggressività del *mobber*. Al contrario i maggiori studiosi del fenomeno (Leymann, Gilioli, Hirigoyen) ritengono che i tratti caratteristici della personalità della vittima di *mobbing* (stati ansioso-depressivi) siano *conseguenti* al fenomeno e non anche *antecedenti* allo stesso.

I vari studiosi hanno comunque cercato di individuare una tipologia di personalità che con maggiore frequenza è destinata, per le sue caratteristiche intrinseche, a divenire *mobber* o mobbizzata. E così, mentre il *mobber* viene solitamente ad essere indicato come una persona frustrata, che scarica la propria aggressività sugli altri, la vittima tipica è solitamente individuata in quel lavoratore onesto, scrupoloso ed efficiente ovvero con tratti di debolezza fisica o psicologica e, per questo, mal visto dai colleghi. Ma

⁷ F. Lamanna, "Il mobbing: aspetti psichiatrici e sociologici", in L. Canali, R. De Camelis, F. Lamanna, B. Primicerio, *Il Mobbing*, Roma, 2004, pp. 29 e ss.

ricordiamo che, in prevalenza, la personalità individuale viene considerata ininfluyente nello sviluppo dei conflitti sul lavoro, che vengono spesso attribuiti ad una inadeguata gestione manageriale dell'organizzazione del lavoro.

In tale senso si è espresso anche il Tribunale di Torino con la sentenza 16.11.1999, nonché il TAR Lazio, che, in una pronuncia del 2006, ha specificatamente affermato che «autore del *mobbing* può essere chiunque invade sistematicamente e consapevolmente la sfera privata della vittima con azioni dirette contro la persona, la sua funzione lavorativa, il suo ruolo e/o il suo status, finalizzate ad un progressivo isolamento fisico, morale e psicologico nell'ambiente di lavoro» (in tal senso TAR Lazio, Roma, 4340/2006).

Tra la figura del *mobber* e quella del mobbizzato viene spesso collocata una terza figura, lo spettatore, ossia quella persona (collega, superiore, responsabile della gestione del personale, ecc.) che, anche se non direttamente coinvolta nel *mobbing*, ne accetta le strategie e collabora con il *mobber* nel colpire la vittima.

In particolare, alcuni distinguono tra i cd. *spettatori non conformisti*, che partecipano alle azioni mobbizzanti, e gli *spettatori conformisti* che, per paura di diventare essi stessi vittime del *mobbing*, vivono i soprusi perpetrati a danno della vittima senza intervenire né prendere posizione⁸.

Una analoga distinzione la ritroviamo anche in Ege, che contrappone la figura del *side-mobber* (chi partecipa attivamente con atteggiamento creativi a danno della vittima designata) a quella del *co-mobber* (chi sostiene e rafforza le azioni

del *mobber*, senza però avere una parte attiva nelle azioni)⁹.

Per quanto riguarda, invece, le cause oggettive del *mobbing*, esse sono state individuate in tutte quelle situazioni che, in qualche modo, si riferiscono alla realtà lavorativa.

E così Ege dà particolare rilievo alla causa c.d. *culturale* del *mobbing*, cioè a tutti quei valori che predominano nei diversi paesi e nelle diverse civiltà e che possono determinare una maggiore o minore propensione alla diffusione del fenomeno. In particolare, individua alcuni fattori che condizionano il contesto culturale, quali:

- a) importanza del lavoro all'interno della vita umana;
- b) competitività sul luogo di lavoro;
- c) livello di aggressività giudicato tollerabile;
- d) presenza di ammortizzatori sociali (il *mobbing* ha effetti meno gravi se i servizi sociali e le reti di solidarietà familiare o comunitaria funzionano);
- e) apertura alla diversità e alla multiculturalità (se la forza lavoro è molto disomogenea per sesso, età ed etnia e se il paese è tradizionalmente portato all'integrazione delle culture estranee, diminuisce il rischio di *mobbing*)¹⁰.

Altri ritengono, invece, che il *mobbing* sia un fenomeno provocato dal contesto economico, più ancora che da quello culturale. Secondo McCarthy la causa del *mobbing* sarebbe da ricercare nella struttura organizzativa delle aziende moderne. La forte competitività dei mercati globali determina, secondo l'Autore, la necessità di riorganizzazione dei processi produttivi, cui derivano riduzioni di personale, prestazioni interinali o temporanee, scelte gestionali dequalificanti e richieste

⁸ B. Hüber, *Mobbing, psychoterror am Arbeitsplatz*, Niedernhausen, Falken, 1994.

⁹ H. Ege, *Il Mobbing conoscerlo per vincerlo*, op. cit.

¹⁰ H. Ege, *Il Mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora, Bologna, 1997.

produttive particolarmente pressanti. In un tale sistema aziendale, quei lavoratori che non riescono a mantenere o a realizzare livelli di elevato rendimento, sono destinati ad essere vittime di grave sofferenza psicologica e di intollerabile stress¹¹.

Indubbiamente l'approccio più corretto per comprendere il fenomeno in esame è quello volto a considerare rilevano tutti i fattori predisponenti («cause») sopra analizzate, siano essi di tipo soggettivo o oggettivo, salvo poi a verificare nel caso concreto, di volta in volta, quali specifici fattori siano da ritenere decisivi e preponderanti rispetto ad altri che, nella singola fattispecie in esame, possono aver avuto una minore incidenza concreta.

3. Tipologie e classificazione del *mobbing*.

Il *mobbing* è un fenomeno che può articolarsi in comportamenti molteplici e difficilmente classificabili. Solitamente si distinguono diverse tipologie di *mobbing* a seconda dei soggetti che lo pongono in essere. E così avremo:

- 1) il *mobbing orizzontale*, che si genera tra colleghi per motivi per lo più personali;
- 2) il *mobbing verticale* (o *discendente*), posto in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico a danno di un sottoposto. Ha origine individuale e non sistematica. Figura analoga, ma con alcuni caratteri differenziali, è quella del *bossing*. In quest'ultimo caso si può parlare di *mobbing strategico*, in quanto è attuato dall'azienda (datore di lavoro, dirigenti, quadri, impiegati direttivi) ai danni di quei lavoratori in

esuberano o, comunque, indesiderati al solo scopo di razionalizzare o ringiovanire l'organico del personale;

3) il *mobbing combinato*, che si ha quando il *mobbing*, posto in essere dai superiori, viene alimentato da quello perpetrato dai colleghi di pari livello;

4) il *mobbing ascendente*. Trattasi di ipotesi piuttosto rara, che viene posta in essere da un lavoratore o un gruppo di lavoratori nei confronti di un superiore, quando non ne riconoscono o non ne accettano l'autorità.

Un'ipotesi particolare, di matrice quasi esclusivamente italiana, è quella che lo studioso Ege ha definito *doppio-mobbing* ed è legata alla particolare importanza che la famiglia italiana riveste nella società. Il forte legame esistente nel nostro paese tra individuo e famiglia, secondo l'Autore, fa in modo che la vittima del *mobbing* cerchi aiuto proprio nella famiglia, scaricando su di essa ansie, tensioni e frustrazioni ed ottenendo dalla stessa protezione e comprensione. Ma la durata del *mobbing*, che può protrarsi anche per anni, determina alla fine la crisi della famiglia e, con essa, la fine della protezione del mobbizzato. La famiglia, infatti, per proteggere la propria integrità e stabilità cessa, secondo Ege, di proteggere la vittima, dando luogo al fenomeno del *doppio mobbing*, per cui il mobbizzato subisce vessazioni sul posto di lavoro e, contemporaneamente, perde ogni sostegno in ambito familiare, con risvolti gravissimi a livello psicologico¹².

¹¹ P. McCarthy, *When the mask slips: inappropriate coercion in organisations undergoing restructuring*, in P. McCarthy, M. Sheehan, W. Wilkie (a cura di), *Bullying: From Backyard to Boardroom*, Millennium Books, Alexandria, 1996.

¹² H. Ege, *Il Mobbing conoscerlo per vincerlo*, op. cit.

4. Le conseguenze del *mobbing*.

Come è stato più volte accennato, il *mobbing* produce un trauma che, nel tempo, determina un indebolimento psicofisico. La stessa giurisprudenza ha sottolineato che l'effetto dei comportamenti vessatori propri del *mobbing* è quello di provocare nel soggetto mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche classificate come disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress (Trib. Torino 16 novembre 1999 e 30 dicembre 1999).

Con riferimento alle conseguenze che subiscono i lavoratori colpiti da *mobbing*, lo studioso Ege ha individuato tre diverse categorie di sintomi in grado di rilevare un'alterazione dello stato di benessere di tali individui:

1) *variabilità dell'equilibrio socio-emotivo*, che produce una alternanza di reazioni depressive e di rabbia, per cui il soggetto inizialmente è reattivo, ma in una seconda fase sviluppa un atteggiamento remissivo, rivolgendo l'aggressività verso sé anziché verso il mondo esterno;

2) *variabilità dell'equilibrio psicofisico*, per cui il soggetto vittima di *mobbing* produce una involontaria somatizzazione del proprio disagio;

3) *variabilità del comportamento manifesto*, che può riguardare disturbi nella sfera alimentare e/o sessuale, abuso di alcool, tabacco e farmaci¹³.

Tralasciando gli aspetti più squisitamente psicopatologici, che danno luogo alla c.d. «*sindrome da mobbing*», occorre in questa sede brevemente ricordare che le conseguenze di tale fenomeno sulla persona del mobbizzato non danno origine di per se stesse ad una «malattia professionale».

Ed infatti, la Circolare INAIL n. 71 del 17.12.2003, che sostanzialmente finiva per inserire i «disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro» tra le malattie «gabellate» è stata annullata in sede giudiziaria. In particolare, la menzionata Circolare INAIL individuava come malattie professionali causate dal *mobbing*, la sindrome da disadattamento cronico e la sindrome post traumatica da stress cronico. Con la medesima Circolare venivano anche evidenziati i fattori di rischio, con la elencazione delle «costrittività organizzative» (ossia delle possibili cause del *mobbing*) e venivano indicate le verifiche da effettuare, nonché l'iter da seguire per accertare l'esistenza di disturbi psichici di origine professionale.

Come anticipato, tuttavia, la suddetta Circolare è stata annullata dal TAR Lazio, con la sentenza n. 5454 del 4 luglio 2005, in quanto le prescrizioni per la individuazione e la diagnosi del *mobbing*, con elevazione a vera e propria malattia professionale tipizzata, erano state impartite unilateralmente dall'INAIL in aperto contrasto con la vigente normativa che demanda ad altra sede l'accertamento delle malattie c.d. tabellate. In particolare, il Tribunale amministrativo specifica che «assodato, quindi, che l'impugnata circolare non è che un vero e proprio provvedimento mirante ad integrare surrettiziamente il complesso delle malattie c.d. "tabellate", essa viola *palam et aperte* l'art. 10, c. 1 del D.Lgs. 38/2000, nella misura in cui siffatta integrazione deriva non già dal rigoroso accertamento da parte della Commissione scientifica per l'elaborazione e la revisione periodica delle tabelle ex artt. 3 e 211 del D.P.R. 1124/1965, né tampoco dall'espressa

¹³ H. Ege, *I numeri del mobbing. La prima ricerca*

voluzione dei Ministeri a ciò competenti, bensì da un comitato interno all'ente e senza le garanzie, pure partecipative, recate dal citato D.Lgs. 38/2000" (TAR Lazio, Sez. III ter, 04.07.2005 n. 5454).

5. Definizione del *mobbing* ad opera della giurisprudenza.

Dopo aver brevemente analizzato alcuni aspetti del *mobbing*, così come elaborati da alcuni studiosi che si sono occupati di tale fenomeno, è opportuno verificare come si è pronunciata in proposito la giurisprudenza.

Tra le definizioni più complete di *mobbing* vi è quella di cui alla sentenza della Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 4774 resa in data 6 marzo 2006. In tale pronuncia si legge testualmente che "il *mobbing* consiste in una condotta sistematica e protratta nel tempo, con caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione speculativa e pretestuosa, che concreta per le sue caratteristiche vessatorie una lesione all'integrità fisica ed alla personalità morale garantite dall'art. 2087 c.c.; tale illecito, che costituisce una violazione dell'obbligo di sicurezza posta da questa norma a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o con provvedimenti del datore indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato".

Anche la giurisprudenza di merito, che si è occupata di tale fenomeno, è intervenuta definendo con notevole precisione il *mobbing*. Tra le tante definizioni che sono state enucleate, si

ponga particolare attenzione a quella resa dal Tribunale di Torino, che sostanzialmente ha identificato il *mobbing* in "atti e comportamenti ostili vessatori e di persecuzione psicologica, posti in essere dai colleghi, il c.d. *mobbing orizzontale*, e/o dal datore di lavoro e dai superiori gerarchici, il c.d. *mobbing verticale*, nei confronti di un dipendente, individuato come la vittima; si tratta di atti e comportamenti intenzionalmente volti ad isolare ed emarginare la vittima nell'ambiente di lavoro, e spesso finalizzati ad ottenerne l'estromissione attraverso il licenziamento ovvero inducendolo a rassegnare le dimissioni, il c.d. *mobbing strategico* o *bossing*. L'effetto di tali pratiche di sopruso è di provocare nel soggetto mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche classificate come disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress» (Trib. Torino, 16.11.1999. Conforme Trib. Torino, 30.12.1999).

6. Elementi e struttura del *mobbing* nelle pronunce giurisprudenziali.

Prendendo in considerazione le definizioni date dagli psicologi del lavoro, sopra brevemente richiamate, la definizione resa dalla Suprema Corte, nonché le numerose altre definizioni del *mobbing* date dalla giurisprudenza di legittimità e di merito, è possibile individuare una serie di elementi costitutivi di tale fenomeno. Gli elementi costantemente richiamati sono la *sistematicità* e *durata*, nonché la *molteplicità* delle condotte e la *persecutorietà* del comportamento vessatorio.

In particolare si ritiene che, affinché possa ravvisarsi *mobbing*, sia necessario che i comportamenti tramite i quali si realizza siano *sistematici* (Trib. Milano, 12 agosto 2006; TAR

italiana, Pitagora, Bologna, 1998.

Abruzzo Pescara, 339/2007; Trib. Ivrea, 04 dicembre 2006). Con riferimento a tale carattere, si consideri che tre episodi vessatori nell'arco di sei mesi non sono stati ritenuti sufficienti per configurare il *mobbing* (Trib. Paola, 25 marzo 2005).

Quanto alla *durata* della strategia vessatoria, si ritiene costantemente che la stessa debba durare un considerevole lasso di tempo. Tuttavia non vi è uniformità nel ritenere quanto tempo debbano durare gli episodi vessatori per potersi parlare di *mobbing*. E così alcune pronunce hanno fatto riferimento ad un arco temporale superiore a sei mesi (Trib. Milano, 29.10.2004; Trib. Bergamo, 14.06.2007; Trib. Forlì, 28.01.2005), altre ad alcune settimane o mesi (Trib. Tivoli, 7.11.2006), altre ancora ad alcuni mesi (Trib. Civitavecchia, 20.07.2006).

Perché possa parlarsi di *mobbing*, inoltre, devono essere poste in essere *molteplici* condotte, che diano luogo ad una vera e propria strategia vessatoria (Cass. Pen., sez. VI, 31413/2006; TAR Abruzzo Pescara, n. 339/2007; Trib. Modena, 04.04.2007). Con riferimento al carattere della *molteplicità* delle condotte, è stato osservato che «l'utilità della figura del *mobbing* è quella di consentire uno sguardo sinottico, teleologico di condotte disparate, stringendole in unità, e facendone così emergere la complessiva illiceità, anche quando tale illiceità non sarebbe stata predicabile all'esito di una valutazione separata, atomistica dei singoli comportamenti»¹⁴. In altre parole, il *mobbing* consente di unire condotte molteplici e diverse, eventualmente anche legittime, dando loro un carattere di unità e di illiceità.

Tuttavia, non manca chi ha voluto precisare che tali elementi devono essere considerati «meri criteri empirici di indagine», con la conseguenza che anche un solo comportamento potrebbe produrre gli effetti lesivi propri del *mobbing*¹⁵.

Tale osservazione, tuttavia, contrasta notevolmente anche con quanto sostenuto dalla Corte Costituzionale con la pronuncia del 19.12.2003 n. 359, ove viene testualmente affermato che «i comportamenti in cui può esternarsi il *mobbing* hanno la duplice peculiarità di poter essere esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e, talvolta secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione».

Dunque, anche alla luce della pronuncia della Corte Costituzionale, potrà parlarsi di *mobbing* quando vi siano *comportamenti* che possano essere considerati come *elementi di una complessiva condotta*.

Secondo alcune pronunce, infine, è necessario che le azioni vessatorie si sviluppino secondo una *progressione*, mancando la quale resta impossibile qualificare le condotte come *mobbing* (cfr. Trib. Bari, 28.04.2005; Trib. Palermo, 06.06.2001; Trib. Bergamo, 20.06.2005).

Solitamente si ritiene che per poter configurare il fenomeno «*mobbing*» sia sufficiente che la condotta del *mobber* abbia una oggettiva *idoneità*

¹⁴ N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009, pp. 178 e ss.

¹⁵ R. Del Punta, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, 2006, documento reperibile su Internet all'URL http://www.aidlass.org/attività/2006/Relazione_Del_Punta.doc del 25 maggio 2006 (consultato da ultimo in data 18 marzo 2009).

lesiva, indipendentemente da qualunque intento specifico.

Ma secondo altra impostazione, per la verità non concordemente accettata in ambito dottrinale e giurisprudenziale, oltre all' idoneità lesiva della condotta è necessaria anche l' *intenzionalità offensiva* del *mobber*.

V'è peraltro da osservare che da un lato si ritiene che per potersi parlare di *mobbing* sia sufficiente un generico *animus nocendi*, cioè una semplice volontà di produrre un danno alla vittima, senza altri obiettivi (in tal senso Cass. SS.UU. 8438/2004; Trib. Modena, 04.04.2007; Trib. Trieste, 10.12.2003. Tra gli Autori, Cfr. Viscomi e Di Pinto), dall'altro si ritiene, invece, che sia indispensabile la ulteriore volontà di estrometterla ed isolarla (Trib. Marsala, 05.11.2004; Trib. Enna, 28.09.2004; Trib. Como, 22.02.2003; TAR Puglia Lecce, 3143/2007; Tar Lazio Roma, 5303/2007. Tra gli Autori cfr. Bilotta)¹⁶.

Infine vi è stato anche chi ha ritenuto che nel *mobbing* i caratteri oggettivi e quelli soggettivi possano coesistere. In particolare, è stato osservato che «ad un tale esito si potrebbe pervenire valorizzando lo spunto offerto da C. Cost. 19 dicembre 2003 n. 359, là dove dice che la complessiva condotta di *mobbing* è “caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione”. Così il giudice delle leggi suggerisce che si possono enucleare ipotesi (*talvolta*) in cui si pone come necessario lo *scopo* persecutorio, differenziandole da altre in cui è sufficiente l' *effetto* di persecuzione ed

emarginazione»¹⁷. Secondo tale tesi, la valenza lesiva dei comportamenti vessatori che abbiano una medesima natura ed identità di contesto (e che eventualmente siano atti assolutamente leciti se considerati singolarmente), deve essere ricercata nella semplice reiterazione delle condotte in un certo lasso di tempo. Al contrario, per quelle condotte eterogenee poste in essere in contesti diversi, l'elemento unificatore potrebbe essere rinvenuto proprio nella volontà del *mobber* di arrecare danni alla propria vittima¹⁸.

Da quanto sin qui osservato, è facile comprendere che non vi è unicità di vedute in ordine agli elementi peculiari che consentono di definire il *mobbing*.

7. Differenze del *mobbing* dal normale conflitto e dallo *straining*.

Il rapporto di lavoro è di per se stesso caratterizzato, soventemente, da una notevole conflittualità. Proprio la presenza dei caratteri sopra descritti, con particolare riferimento alla sistematicità e durata, consente di individuare il discrimine tra il *mobbing* e la normale conflittualità propria dei rapporti interpersonali, fatta di occasionali divergenze di opinioni, momenti di contrasto ed eventuali problemi nei normali rapporti di lavoro. In tal senso di è pronunciato il Tribunale di Milano, con la sentenza del 30 settembre 2006, la quale testualmente afferma che «Ciò che distingue il *mobbing* dal conflitto puro e semplice nei rapporti interpersonali è appunto il continuo ripetersi in un

¹⁶ Cfr. N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, cit., p. 187.

¹⁷ Cfr. N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, cit., p. 189.

¹⁸ Cfr. N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, op. cit., p. 189.

arco di tempo di una certa durata del trattamento vessatorio inflitto alla vittima».

In un caso particolare, la giurisprudenza di merito ha parlato di *straining*, distinguendo nettamente tale fattispecie dal *mobbing*. L'elemento differenziante sarebbe dato dalla sistematicità, propria delle azioni del *mobbing* e mancante, invece, nello *straining*. E così se il *mobbing* sarebbe caratterizzato da una pluralità di condotte, frequenti nel tempo, lo *straining* sarebbe potenzialmente ammissibile anche con una sola condotta, ma i cui effetti durano nel tempo (Trib. Bergamo, 20.06.2005. Ma cfr. anche Trib. Forlì, 15.03.2001, ove viene configurata un'ipotesi di *mobbing* con riferimento ad episodi isolati).

8. Il contenuto del *mobbing* nella casistica giurisprudenziale.

Le azioni vessatorie che danno luogo al fenomeno del *mobbing*, possono essere svariate ed è impossibile prevederle ed elencarle in modo esauriente.

Può trattarsi, infatti, di atti di contenuto tipico inerenti alla gestione del rapporto di lavoro (come demansionamenti, discriminazioni economiche e/o di carriera, trasferimenti, controlli esasperati, sanzioni disciplinari, licenziamenti) ovvero atti apparentemente poco significativi o comunque leciti (richiesta di restituzione della macchina o del computer aziendale) o, ancora, atti che integrano vere e proprie molestie (aggressioni verbali o fisiche) o comportamenti di contenuto omissivo o commissivo che determinano una esclusione o allontanamento del mobbizzato dal gruppo.

Conseguenza di tali comportamenti è sempre il profondo malessere psicofisico che insorge nella vittima.

Valutando i casi che sono stati sottoposti all'attenzione della giurisprudenza, è possibile enucleare un elenco di azioni che sono utilizzate con maggiore frequenza dalla parte datoriale per colpire o emarginare un lavoratore.

Tra i comportamenti tipicamente inerenti al rapporto di lavoro, troviamo il demansionamento, che produce l'effetto di frustrare e svuotare la professionalità del lavoratore. Con il demansionamento non si viola solamente l'art. 2103 c.c. (che vieta l'attribuzione ad un lavoratore di mansioni inferiori a quelle per le quali era stato assunto), ma si viola anche il diritto del lavoratore all'esplicazione della sua personalità sul luogo di lavoro, con pregiudizio, oltre che sulla vita professionale, anche di relazione. Tale lesione produce un danno non patrimoniale, ma rilevante sul piano economico e così suscettibile di risarcimento (Cass. Civ., sez. lav., 2002/7967; Cass. Civ. 6992/2002; Cass. Civ., 14199/2001).

Altra ipotesi tipica con cui viene perpetrato un comportamento mobbizzante è la protratta inattività del lavoratore, che determina la totale negazione o il completo impedimento allo svolgimento dell'attività lavorativa. Anche tale situazione, al pari della precedente, comporta un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione del lavoratore e, come tale, risarcibile sul piano economico (Cass. Civ., sez. lav., 2002/10; Cass. Civ., sez. lav., 2001/6856).

Anche il sottoporre il lavoratore a continui procedimenti disciplinari infondati integra una condotta tipica del *mobbing*. Il comportamento persecutorio, infatti, produce una pressione

psicologica che nel tempo può determinare un danno alla salute. In tale circostanza, comunque, la prova del nesso causale tra il comportamento vessatorio e il danno, a carico del lavoratore, deve essere rigorosa (Cass. Civ., sez. lav., 5491/2000). Nel proseguire l'esame della casistica giurisprudenziale, v'è da precisare che occorre inserire tra le azioni tipiche del *mobbing* anche le insistenti e continue visite fiscali in caso di malattia del lavoratore. In tale ipotesi il comportamento persecutorio del datore di lavoro che richiede all'INPS di effettuare continue visite fiscali nei confronti del dipendente, il cui stato di malattia sia già stato accertato e comprovato da certificazione medica, produce uno stress considerato risarcibile dalla giurisprudenza (Cass. Civ. 475/1999).

Il datore di lavoro può porre in essere comportamenti persecutori e vessatori nei confronti del lavoratore anche attraverso la mancata concessione del riposo settimanale, il trasferimento illegittimo, la sottoposizione a controlli arbitrari ed invasivi, tutti comportamenti che possono dar luogo ad un pregiudizio per la salute del lavoratore, risarcibile ove sia provato un nesso causale tra il danno stesso e il comportamento mobbizzante del datore di lavoro (Trib. Benevento, 21.02.2006; Cass. Civ., Sez. lav., 5207/2003; Cass. Civ., Sez. lav., 1687/98; Cass. Civ., Sez. lav., 1892/2000; Cass. Civ., Sez. lav., 1074/1999).

Un'ipotesi del tutto particolare è quella delle molestie poste in essere nei confronti di un lavoratore da un collega, da un superiore o dallo stesso datore di lavoro. In tal caso, le ripetute e sistematiche vessazioni fisiche (quali schiaffi, calci, pugni) e morali (ingiuria, diffamazione e

calunnia), anche eventualmente di natura sessuale (comportamenti, allusioni o apprezzamenti), oltre alle specifiche responsabilità penali che si concretizzano nello specifico reato di maltrattamenti e/o, ove ne sussistano i requisiti, di violenza sessuale, incidono specificatamente sul rapporto di lavoro. Ed infatti tali comportamenti vessatori, cui è sottoposto il lavoratore, producono una lesione della salute e della serenità anche professionale. In tal caso, anche qualora non si sia determinata una riduzione della capacità lavorativa del dipendente, il *mobber* sarà tenuto al risarcimento del danno, eventualmente in solido con il datore di lavoro. Ed infatti, ai sensi dell'art. 2087 c.c. «l'imprenditore è tenuto ad adottare le misure (...) necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale» dei dipendenti, con la conseguenza che qualora il datore di lavoro sia a conoscenza delle molestie perpetrate da un dipendente a danno di altro, ha l'obbligo di intervenire al fine di garantire e tutelare i dipendenti (Cass. Pen., sez. VI, 10090/2001; Trib. Milano, 28.12.2001; Trib. Pisa, 03.10.2001).

9. La normativa rilevante in sede comunitaria e nell'ordinamento giuridico italiano.

È noto che non esiste una specifica normativa di riferimento che disciplini il *mobbing* in modo organico, giacché, come abbiamo visto, le più autorevoli e complete definizioni sono mutate dalla scienza medica.

Proprio la sempre maggiore affermazione e diffusione del fenomeno aveva spinto l'*International Labour Office* (ILO) a denunciare, in un Rapporto del 1998, la generalizzata tendenza all'aumento della violenze psicologiche sul luogo di lavoro.

A livello comunitario già nel 2001 il Parlamento europeo è intervenuto con la Risoluzione A5-0283/2001 (2001/2339-INI) del 20.09.2001. Quest'ultima indica tra le cause del *mobbing*, da un lato, l'«aumento dei contratti a termine» e più in generale della «precarietà dell'impiego» e, dall'altro lato, le «carenze a livello di organizzazione lavorativa di informazione interna e di direzione». Inoltre il Parlamento europeo, richiamando l'attenzione sugli «effetti devastanti del *mobbing* sulla salute fisica e psichica delle vittime e dello loro famiglie», esortava, attraverso la Risoluzione, le parti sociali, le imprese ed i pubblici poteri negli Stati membri ad «elaborare strategie idonee di lotta contro il *mobbing* e la violenza sul luogo di lavoro», promuovendo un sistema di scambio di esperienze a livello comunitario¹⁹.

Nel nostro ordinamento mancano, a differenza di quanto avviene in altri Paesi della Comunità europea, delle norme specifiche sul *mobbing*. Sussistono, invece, numerose norme che mirano a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'ambiente di lavoro (si veda, ad esempio, la L.

¹⁹ Cfr. Risoluzione A5-0283/2001 (2001/2339-INI) del 20.09.2001 consultabile sul sito Internet www.europarl.europa.eu. Si vedano, comunque, anche gli ulteriori provvedimenti assunti dalla Comunità europea, che possono in qualche modo essere ricondotti alla problematica del *mobbing*: Strategia Comunitaria per la salute e la sicurezza – Bruxelles, 11.03.2002 COM 2002 118; Direttiva 2001/23/CE del Consiglio del 12.03.2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese o di stabilimenti; Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei Governi degli stati membri riuniti in sede di Consiglio, del 06.12.1994, sull'equa partecipazione delle donne ad una strategia di crescita economica orientata verso l'occupazione nell'Unione Europea - Direttiva 94/C 368/02 del 06.12.1994; Direttiva 91/383/CEE del Consiglio del 25.06.1991 finalizzata a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il

626/1994) o che vogliono eliminare le discriminazioni a livello lavorativo (come, ad esempio, il D.Lgs. 216/2003, emanato in attuazione della Direttiva 2000/78/CE), ma non sono specificatamente rivolte a disciplinare il fenomeno del *mobbing*.

Proprio tale vuoto normativo ha favorito il proliferare di numerose proposte di legge, con le quali il *mobbing* è stato variamente definito, ma nessuna di queste proposte è mai sfociata in una legge definitiva²⁰.

Anche le Regioni italiane, nell'ambito delle loro competenze, hanno presentato iniziative legislative in ordine a tale fenomeno²¹.

Solamente la Regione Lazio ha, tuttavia, effettivamente adottato la Legge Regionale n. 16 del 11.07.2002, recante «*Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro*».

L'art. 2 di tale legge regionale prevedeva una completa definizione del *mobbing*, inteso come «atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale». Il successivo art. 3, prevedeva, invece, un elenco di «atti» e «comportamenti», non

lavoro, dei lavoratori aventi un rapporto a durata temporanea o un rapporto di lavoro interinale.

²⁰ Si vedano al riguardo la Proposta di legge n. 4265 del 13.10.1999; la Proposta di legge n. 4313 del 02.11.1999; la Proposta di legge n. 4512 del 02.03.2000; la Proposta di legge n. 422 del 09.07.2001; il Disegno di legge n. 870 del 15.11.2001; il Disegno di legge n. 1242 del 14.03.2002.

²¹ Si confrontino, ad esempio, Regione Piemonte, Disegno di legge n. 7287 del 19.07.2002 e Regione Veneto, Disegno di legge n. 221 del 19.07.2002.

esaustivi né tassativi, che avrebbero potuto dare origine al *mobbing*, quali: «a) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali; d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire, anche in forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione; g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione». Con tale normativa, la Regione Lazio prevedeva l'istituzione presso le ASL di appositi *centri anti-mobbing*, ove le vittime avrebbero potuto ricevere assistenza psicologica e legale.

Tuttavia la Corte Costituzionale è intervenuta con la sentenza n. 359/2003 ed ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della suddetta legge della Regione Lazio per violazione dell'art.117, secondo comma, lett. l), della Costituzione, in

quanto lede la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di «ordinamento civile» e di «ordinamento e organizzazione amministrativa» dello Stato e degli enti pubblici nazionali, e lede la competenza legislativa concorrente in materia di «tutela della salute» e di «tutela e sicurezza del lavoro».

Ed infatti, la Consulta osserva che «[4.2.] la normativa in materia di *mobbing* può avere un triplice oggetto, in quanto può riguardare la prevenzione e repressione dei comportamenti dei soggetti attivi del fenomeno, le misure di sostegno psicologico e, se del caso, l'individuazione delle procedure per accedere alle terapie di tipo medico di cui la vittima può avere bisogno ed il regime degli atti o comportamenti posti in essere da quest'ultima come reazione a quanto patito. [5.1.] Pur nell'attuale assenza nel nostro ordinamento giuridico di una disciplina a livello di normazione primaria avente ad oggetto specifico il *mobbing*, i giudici sono stati chiamati più volte a pronunciarsi in controversie in cui tale fenomeno entrava a volte come fonte della pretesa al risarcimento del danno biologico – per patologie, soprattutto psichiche, che si affermavano causate da comportamenti vessatori e persecutori subiti nell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro o di uno o più colleghi – a volte come elemento di valutazione di atti risolutivi del rapporto di lavoro, la cui qualificazione si faceva dipendere dall'accertamento di determinate condotte integranti il fenomeno in questione. La giurisprudenza ha, prevalentemente, ricondotto le concrete fattispecie di *mobbing* nella previsione dell'articolo 2087 c.c. che, sotto la rubrica “tutela delle condizioni di lavoro”, contiene il precetto secondo cui “l'imprenditore è tenuto ad adottare

nell'esercizio dell'impresa le misure ... necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", e che è stato inteso come fonte di responsabilità anche contrattuale del datore di lavoro. [5.2.] Le considerazioni svolte permettono di affermare, riguardo ai parametri costituzionali evocati, che la disciplina del *mobbing*, valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile [art. 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione] e, comunque, non può non mirare a salvaguardare sul luogo di lavoro la dignità ed i diritti fondamentali del lavoratore (artt. 2 e 3, primo comma, della Costituzione)».

Differente è invece la questione della Legge della Regione Friuli Venezia Giulia n. 7 del 08.04.2005, in quanto con essa vengono disposti interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psicofisiche nell'ambiente di lavoro, senza però invadere le specifiche competenze dello Stato. Ha osservato la Corte Costituzionale, alla cui attenzione è stato posto il vaglio di legittimità costituzionale della suddetta legge, che «la norma non formula una definizione di *mobbing* con valenza generale, avendo riguardo soltanto ad alcuni suoi aspetti non esorbitanti dalle competenze regionali ordinarie» (C. Cost., 22.06.2006, n.239).

Con motivazione analoga, la Corte Costituzionale ha dichiarato infondata anche la questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Umbria 28.02.2005, n. 18, in quanto, dettando una disciplina in materia di «*Tutela della salute psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e contrasto dei fenomeni di mobbing*»,

darebbe una definizione vaga e inadeguata del fenomeno del *mobbing*, rimettendo così ulteriori precisazioni a successivi atti amministrativi. In particolare, la Corte Costituzionale osserva che «la normativa censurata non formula una definizione del "*mobbing*" con valenza generale, avendo riguardo soltanto ad alcuni suoi aspetti, ma promuove azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno, per la tutela dell'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro, "nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario" (art. 1), senza che sia dato di ravvisare, nelle sue singole disposizioni, possibili contrasti con la disciplina civilistica dei rapporti di lavoro e con quella "di diritto amministrativo" dei rapporti di pubblico impiego statale non contrattualizzato» (C. Cost., 22.06.2006, n. 238).

Anche con riferimento alla legge della Regione Abruzzo 11.08.2004, n. 26, la Corte Costituzionale ha dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale. In particolare, infatti, tale legge regionale dà per presupposta la nozione dei comportamenti costituenti *mobbing* e non formula di questo fenomeno né una definizione generale, né esemplificazioni, ma si riferisce a quegli elementi già desumibili dalle esistenti normative statali riguardanti materie in cui il complesso fenomeno si manifesta: la legge regionale, pertanto, non si sostituisce al legislatore nazionale poiché non pone alcuna norma in bianco che rimetta ad organi amministrativi il compito di integrare il disposto legislativo (C. Cost., 27.01.2006, n.22).

In mancanza di norme specifiche, sia la dottrina che la giurisprudenza riconducono concordemente il *mobbing* ad una violazione dell'art. 2087 c.c.

che impone al datore di lavoro di tutelare non solo la persona fisica, ma anche la «personalità morale» del dipendente, ove testualmente viene previsto che «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».

Tale norma si ispira sia al principio affermato e tutelato dall'art. 32 Cost., che accorda protezione al diritto alla salute ed alla integrità psicofisica, inteso come bene giuridico primario, sia ai principi riconosciuti dagli artt. 1, 2, 4 e 35 Cost., che tutelano la dignità personale del lavoratore e gli altri diritti inviolabili, la cui lesione dà luogo al risarcimento del danno non patrimoniale, anche in forza dell'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c.

A tali principi viene spesso accostato anche il principio di buona fede affermato dagli artt. 1175 e 1375 c.c.²².

In realtà il rimando al principio della buona fede non è pienamente condiviso, soprattutto da chi ritiene che la disciplina di cui all'art. 2087 c.c. sia una peculiare specificazione del principio di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. In tale caso, il rimando alla buona fede sarebbe meramente superfluo²³.

In ogni modo, ai sensi dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro non può limitarsi a garantire l'integrità psicofisica del lavoratore nel rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma deve anche impedire e scoraggiare tutti quei comportamenti vessatori ed in qualche modo aggressivi che dovessero essere posti in essere nei

confronti dei suoi dipendenti e che siano lesivi del diritto alla integrità psicofisica lavorativa, riconosciuta e tutelata non solo dalle leggi ordinarie e speciali, ma anche da norme di rango costituzionale quali in particolare l'art. 32 Cost. Qualora ciò non dovesse avvenire, il datore di lavoro stesso è responsabile dei danni a questi ultimi arrecati.

10. La responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.

Proprio la mancanza di una normativa specifica ha fatto in modo che la giurisprudenza di merito e di legittimità abbia ravvisato nel *mobbing* ipotesi di responsabilità contrattuale, talvolta in concorso con la responsabilità extracontrattuale.

Il concorso di azioni viene solitamente giustificato «ogni qualvolta venga lesa un diritto attinente all'integrità psico-fisica del lavoratore e, in generale, agli interessi esistenziali» (Cass. Civ., sez. lav., 2569/2001) e dal fatto che le condotte vessatorie «ledono diritti che spettano alla persona del lavoratore indipendentemente dal rapporto di lavoro (lesione della salute, della personalità, ecc.). La condotta del datore di lavoro finisce dunque con il ledere un interesse tutelato non solo nello specifico rapporto di lavoro ma anche in una norma quale l'art. 2043 c.c. che si rivolge alla totalità dei consociati» (Trib. La Spezia 13.05.2005. Nello stesso senso anche Trib. Forlì 15.03.2001; nonché Cass. Civ., sez. lav., 7768/1995).

Tuttavia, proprio il costante riferimento all'art. 2087 c.c. ha indotto a ritenere che il *mobbing* costituisca un'ipotesi di *inadempimento contrattuale* (Cass. Civ., SS.UU., 8438/2004), quale violazione dell'obbligo di non fare nel caso

²² Sulla violazione dei doveri di correttezza e buona fede cfr. anche Cass. Civ., sez. lav., 7768/1995.

²³ N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, op. cit., pp. 190 e ss.

di *mobbing discendente* e quale violazione dell'obbligo di fare, consistente nella doverosa protezione del lavoratore nei confronti dell'aggressione dei colleghi o dei sottoposti, nel caso di *mobbing orizzontale o ascendente*²⁴.

In particolare, la Suprema Corte a Sezioni Unite, con la sentenza n. 8438/2004, pronunciandosi su un ricorso ove erano state dedotte sia la responsabilità contrattuale che extracontrattuale, aveva escluso che si potesse configurare un'ipotesi di responsabilità aquiliana, in quanto il comportamento vessatorio era stato posto in essere esclusivamente con atti di gestione del rapporto di lavoro (quali mutamento di mansioni, rifiuto di concessione di periodi di riposo, assegnazione di un posto di lavoro in luogo angusto, ecc.). Occorre precisare, peraltro, che la citata sentenza individuava la fattispecie di responsabilità con riferimento non alla natura dei danni subiti di cui veniva chiesto il ristoro, ma in relazione al comportamento posto in essere dalla parte datoriale.

Questo orientamento è stato confermato anche da successive pronunce. E così, la Suprema Corte, sempre a Sezioni Unite, ha ulteriormente precisato che «ove la condotta dell'amministrazione si presenti con caratteri tali da escluderne qualsiasi incidenza nella sfera giuridica di soggetti ad essa non legati da rapporto di impiego, la natura contrattuale della responsabilità non può essere revocata in dubbio» (Cass. Civ., SS.UU., 22101/2006). Anche in tale circostanza era stato posto a fondamento della domanda di risarcimento

del danno da *mobbing* una condotta tipicamente inerente al rapporto di lavoro.

È stato peraltro osservato che è possibile un concorso tra responsabilità contrattuale ed aquiliana, qualora si ritenga che non siano indispensabili atti tipici (del rapporto di lavoro) perché possa essere configurata la fattispecie del *mobbing*.

In tal caso, può sussistere una forma di responsabilità extracontrattuale tutte le volte che «la vittima non invoca la violazione di obblighi contrattuali, di obblighi cioè che trovano il diretto referente normativo nella disciplina del rapporto di lavoro»²⁵ e «le condotte che compongono l'elemento oggettivo della fattispecie di *mobbing* sono solo quelle materiali atipiche»²⁶. Il rapporto di lavoro costituirebbe, quindi, solamente un presupposto occasionale per lo svolgimento delle condotte.

Secondo tale impostazione, pertanto, in presenza di *mobbing* la responsabilità è sempre contrattuale, e ad essa può eventualmente cumularsi quella di natura extracontrattuale. Infatti se la condotta consiste esclusivamente in atti tipici del rapporto di lavoro la responsabilità è solo contrattuale; se, invece, la condotta è composta solamente da comportamenti atipici, la responsabilità è anche extracontrattuale in concorso con quella contrattuale²⁷.

Si badi, tuttavia, che la recente sentenza della Corte di Cassazione a sezioni unite, n. 26972 del 11 novembre 2008, nel trattare sistematicamente il danno non patrimoniale, affermando la sua

²⁴ Nello stesso senso: A. Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 272; Cass. Civ., sez. lav. 15749/2002; Trib. Benevento, 21.02.2006; Tribunale di Marsala, 05.11.2004.

²⁵ N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, cit., p. 194.

²⁶ N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, cit., p. 194.

²⁷ Cfr. più diffusamente N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, cit., p. 195.

risarcibilità anche nell'ambito di rapporti contrattuali di lavoro, ha avuto modo di rimarcare che, nonostante il dubbio fondamento dogmatico della teoria del cumulo delle azioni contrattuali ed extracontrattuali, «L'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., consente ora di affermare che anche nella materia della responsabilità contrattuale è dato il risarcimento dei danni non patrimoniali. Dal principio del necessario riconoscimento, per i diritti inviolabili della persona, della minima tutela costituita dal risarcimento, consegue che la lesione dei diritti inviolabili della persona che abbia determinato un danno non patrimoniale comporta l'obbligo di risarcire tale danno, quale che sia la fonte della responsabilità, contrattuale o extracontrattuale». Aggiunge altresì la Corte di Cassazione, nella richiamata sentenza n. 26972/2008, che «Se l'inadempimento dell'obbligazione determina, oltre alla violazione degli obblighi di rilevanza economica assunti con il contratto, anche la lesione di un diritto inviolabile della persona del creditore, la tutela risarcitoria del danno non patrimoniale potrà essere versata nell'azione di responsabilità contrattuale, senza ricorrere all'espedito del cumulo di azioni».

11. Onere della prova e prescrizione.

L'inquadramento della responsabilità ha indubbi riflessi su ulteriori elementi, quali la prescrizione dell'azione, il *quantum* risarcibile e l'onere della prova.

Quanto alla problematica dell'onere della prova, occorre preliminarmente precisare che anche qualora si ritenga possibile il concorso tra la responsabilità contrattuale e quella extracontrattuale, «sul piano processuale si rende

applicabile la disciplina dell'onere probatorio più agevole per il ricorrente, ossia quello contrattuale, e quindi ai sensi dell'art. 2087 c.c., che è la norma più confacente alle ipotesi di *mobbing*, in quanto trasferisce in ambito contrattuale il più generale principio del *neminem laedere*, ripartendo l'onere della prova, grava sul datore di lavoro l'onere di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore, che, esentato dall'onere di provare il dolo o la colpa del datore di lavoro, è tenuto solo a provare la lesione dell'integrità psicofisica ed il rapporto causale tra il comportamento datoriale e il pregiudizio alla salute (Trib. Tempio Pausania, 10.7.2003, n.157)».

Più in particolare, con riferimento alle diverse tipologie di *mobbing*, prendendo le mosse dalla sentenza della Suprema Corte n. 13533/2001, è stato ben distinto l'onere probatorio incombente sulle parti.

Con la suddetta sentenza, infatti, la Corte di Cassazione, in tema di responsabilità da inadempimento, aveva distinto ai fini probatori tra obbligazioni positive e negative sulla base del principio della persistenza del diritto (in forza del quale se il creditore prova l'esistenza del diritto e il termine entro il quale deve essere adempiuto, ricadrà sul debitore l'onere di dimostrare il fatto estintivo dell'adempimento - Cass. Civ., SS.UU., 13533/2001).

Ne consegue che laddove si parli di *mobbing verticale* (violazione di un obbligo di non fare – astenersi dal porre in essere comportamenti lesivi e/o vessatori) il mobbizzato avrà l'onere di dimostrare la violazione del divieto e, dunque, le condotte lesive poste in essere dal datore di lavoro; mentre nel caso di *mobbing orizzontale*

(violazione di un obbligo di fare – tutela dei lavoratori contro possibili aggressioni da parte dei colleghi) il lavoratore deve provare le persecuzioni subite dai colleghi e la conoscenza o conoscibilità delle stesse da parte del datore di lavoro, il quale potrà eventualmente fornire la prova liberatoria di avere adempiuto al proprio obbligo²⁸.

La sentenza della Corte di Cassazione 26972/2008, poi, ha rimarcato che la prova del danno non patrimoniale può essere data anche sulla base di soli elementi presuntivi, giacché anche la presunzione è mezzo di prova di rango primario.

Infine, ogniqualvolta venga invocata una responsabilità di tipo contrattuale, si avrà un termine di prescrizione decennale, mentre, nelle ipotesi di responsabilità extracontrattuale, il termine prescrizione sarà quinquennale.

12. Il danno risarcibile.

Tra le più delicate problematiche che devono essere affrontate in tema di *mobbing*, vi è certamente la questione del danno risarcibile cagionato al lavoratore mobbizzato per effetto del comportamento del datore di lavoro²⁹.

²⁸ A. Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, cit., p. 272; N. Sapone, *I danni nel rapporto di lavoro*, cit., pp. 218 e ss.

²⁹ Si segnala al riguardo, quanto ai confini del danno risarcibile ed alle possibilità di liquidazione del danno, il pionieristico contributo di F. Proietti, "Alcune osservazioni sul danno biologico non socializzabile", in *Il diritto del lavoro*, 1994, n. 5, pp. 435 e ss., nel quale viene affrontato il problema del c.d. danno biologico non socializzabile, con riferimento, tra le altre, alle seguenti ipotesi: dequalificazione; dimissioni per giusta causa (compresa quella per molestie sessuali); mancata fruizione del riposo settimanale o delle ferie; protrazione sistematica dell'attività lavorativa oltre i limiti legali e/o contrattuali dell'orario massimo, e così via. Il contributo è interessante perché, a fronte dell'analisi dell'incerto incedere della giurisprudenza sulle possibilità di giungere ad una piena tutela

È opportuno precisare che non vi è un automatico risarcimento del danno, conseguente ad ogni pregiudizio, che si verifica nella sfera economica o psicofisica della vittima, il risarcimento spetta solamente nelle ipotesi in cui vi sia un preciso inadempimento ad un obbligo contrattuale ovvero una violazione del generale principio del *neminem laedere*, che incontra il suo riferimento principale nell'art. 2043 c.c.

A seconda delle modalità con cui viene posto in essere, il *mobbing* può produrre un danno patrimoniale e/o un danno non patrimoniale.

Quanto alle ipotesi di danno patrimoniale, lo stesso si concretizza in tutte quelle forme di pregiudizio economico che sono stretta conseguenza delle condotte vessatorie del datore di lavoro (mutamento di mansioni, perdita di indennità, ecc.).

Le ipotesi più frequenti di danno patrimoniale da *mobbing* sono:

- a) il danno da demansionamento o dequalificazione professionale o per perdita di professionalità pregressa;
- b) il danno emergente (determinato, ad esempio, dalle spese mediche e cure sostenute a causa della malattia psico-fisica ingenerata dagli attacchi mobbizzanti);
- c) il danno da lucro cessante (prodotto dai possibili riflessi negativi dovuti alla riduzione della capacità di lavoro, e quindi di produrre reddito, o alla perdita di *chances*);
- d) il danno da licenziamento illegittimo o da dimissioni per giusta causa.

risarcitoria, viene affrontato criticamente il tema della collocazione sistematica, sia sotto il profilo teorico che pratico, di tali danni, descrittivamente allocati nel danno biologico non socializzabile.

Quanto ai criteri per la risarcibilità delle suddette voci di danno, laddove sia impossibile una quantificazione precisa (demansionamento, dequalificazione, perdita di ulteriori *chances*), si procederà ad una liquidazione equitativa *ex art.* 1226 c.c., utilizzando come parametro una quota della retribuzione per il periodo in cui si è protratta la condotta lesiva (Trib. Milano, 30.09.2006); quanto alle ipotesi di licenziamento e dimissioni, troveranno applicazione i criteri di cui alle specifiche norme di legge (leggi n. 300/70, n. 108/90 e n. 604/66 e artt. 2118 e 2119 c.c.).

Per quanto concerne, invece, il danno non patrimoniale è opportuno precisare che recentemente la materia è stata rivisitata dalle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione con la già citata sentenza n. 26972 dell'11 novembre 2008, le quali, componendo un contrasto giurisprudenziale sorto tra le singole sezioni, hanno decretato il definitivo superamento della tesi che riconosceva l'autonoma risarcibilità del danno esistenziale come voce di danno risarcibile nell'ambito della più vasta categoria di danno non patrimoniale.

Prima di tale pronuncia, le varie sentenze di merito e di legittimità si sono trovate ad affermare, con diverse sfumature di intensità, la risarcibilità sia del danno biologico, sia del danno morale, sia, infine, del danno esistenziale, ove, ovviamente, vi fossero i presupposti in ordine alle allegazioni ed all'assolvimento degli oneri probatori stabiliti dalle norme processuali.

Si veda al riguardo la pronuncia del 30 settembre 2006 resa dal Tribunale di Milano, ove, in aderenza all'indirizzo giurisprudenziale allora maggioritario, favorevole alla tesi c.d. «esistenzialista», veniva affermato che «se non

può porsi in dubbio che è giuridicamente configurabile un danno all'integrità psicofisica, come pregiudizio incidente sulla salute complessiva della persona ed in particolare come danno psichico, autonomo e indipendente dal danno morale, partendo dalla nozione di danno biologico accolto anche dalla Corte Costituzionale *ex art.* 32 Cost. deve riconoscersi l'ammissibilità e la risarcibilità di un danno da *mobbing* che prescindendo dall'insorgenza di una psicopatologia apprezzabile sotto il profilo clinico e che si ricolleggi in via diretta ed immediata alla lesione della dignità personale, in termini cioè di un danno che si aggiunge al danno biologico in senso stretto, ove sussistente e provato, ovvero sia in grado di assicurare una tutela risarcitoria, piena in tutte le ipotesi in cui non sia ravvisabile una vera e propria lesione alla salute, ma solo una lesione della dignità personale, e cioè di un interesse comunque di rango costituzionale, inerente la persona. In altri termini, la tripartizione danno biologico, danno morale e danno patrimoniale non esaurisce l'ambito della possibile sfera risarcitoria, potendosi individuare un autonomo spazio per un danno non patrimoniale, inteso come danno esistenziale, identificabile in quella alterazione della qualità della vita che si estrinseca nella lesione della personalità del soggetto nel suo modo di essere sia personale che sociale, autonomo e differente dal danno morale c.d. soggettivo, che non ne è assorbito, sia dal danno biologico (cfr.: Corte Cost. 12 dicembre 2003 nr. 356; Corte Cost. 11 luglio 2003 nr. 233; Cass. 31 maggio 2003 nr. 8827; Cass. 31 maggio 2003 nr. 8828: per la giurisprudenza di merito lavoristica cfr.: Trib. Pinerolo 2 aprile 2004; Corte d'Appello

Milano 6 ottobre 2003; Trib. Siena 28 luglio 2003; Trib. Parma 17 aprile 2003)».

La citata sentenza del Tribunale di Milano, nel richiamare la tesi adesiva al principio di risarcibilità del danno esistenziale, mostra di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dalle sentenze del Supremo Collegio, nell'impostazione tempo addietro accolta in via maggioritaria, riconoscendo che «la Corte di Cassazione, in ambito lavoristico, aveva già riconosciuto la risarcibilità di una voce di danno definito esistenziale, distinto dal danno biologico in senso stretto o danno alla salute inteso come la lesione all'integrità fisica o psichica, cioè una patologia oggettiva che si accerta secondo precisi parametri medico-legali, riconducendolo al "pregiudizio esistenziale che, senza ridursi al mero patema d'animo interno, richiama tuttavia disagi e turbamenti di tipo soggettivo" tale cioè da coprire tutte le compromissioni delle attività realizzatrici della persona umana quali gli impedimenti alla serenità familiare e al sereno svolgimento della propria vita lavorativa. La Suprema Corte ha concluso che tale distinzione "non vale ad escludere il cd. danno esistenziale dall'ambito dei diritti inviolabili, poiché non è solo il bene alla salute a ricevere una consacrazione costituzionale sulla base dell'art. 32, ma anche il libero dispiegarsi delle attività dell'uomo nell'ambito della famiglia o di altra comunità riceve considerazione costituzionale ai sensi degli artt. 2 e 29. Pertanto, tanto ai pregiudizi alla salute quanto quelli alla dimensione esistenziale, sicuramente di natura non patrimoniale, non possono essere lasciati privi di tutela risarcitoria, sulla scorta di una lettura costituzionalmente orientata del sistema della

responsabilità civile" (Cass. 3 luglio 2001 nr. 9009). Più recentemente, la Corte ha esplicitamente affermato che i principi di cui alle ricordate sentenze nr. 8827 e 8828 ed in particolare la nozione di "danno non patrimoniale inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia leso un valore inerente alla persona, che non si esaurisca nel danno morale e che non sia correlato alla qualifica di reato del fatto illecito ex art. 185 c.p." affermati in tema di responsabilità extracontrattuale, "possono essere agevolmente applicati anche in tema di inadempimento contrattuale, per la liquidazione dei danni conseguenti alla accertata responsabilità contrattuale del datore di lavoro" (così: Cass. 26 maggio 2004 nr. 10157)» (Trib. Milano, 30.09.2006).

Sulla scorta di tale filone interpretativo, dunque, accanto alla risarcibilità del danno biologico e morale, veniva frequentemente riconosciuta l'esistenza e la risarcibilità anche di una diversa ipotesi di danno, ravvisato nella categoria del danno esistenziale, ritenuta necessaria dalla giurisprudenza, in quanto le categorie del danno biologico e morale erano considerate «del tutto inadeguate a dare una risposta risarcitoria al fenomeno del *mobbing*, dal momento che lasciano sfornita di tutela una zona grigia e, nell'impossibilità di un superamento dei limiti posti alla risarcibilità del danno morale ex art. 2059 c.c., impongono la creazione di una nuova categoria di danno, rappresentata dal cd. danno esistenziale» (Trib. Milano, 28.02.2003).

I criteri di liquidazione riconosciuti per le singole sottocategorie di danno individuate nell'ambito del danno non patrimoniale risentivano, ovviamente, della predetta impostazione. Pertanto,

ad esempio, la quantificazione del danno biologico veniva effettuata secondo i normali criteri in uso nei Tribunali e cristallizzati nel dettato normativo.

Quanto invece al c.d. danno morale il criterio di liquidazione normalmente usato era determinato con riferimento ad una percentuale del danno biologico.

Per ciò che attiene al danno esistenziale la liquidazione veniva effettuata con ulteriore determinazione attraverso il ricorso a criteri equitativi, tenendo conto di ogni elemento idoneo ad adeguare la somma alle circostanze del caso: la sofferenza della vittima, la durata della condotta illecita, la gravità delle lesioni, lo sconvolgimento della vita della vittima, ecc., evitando per contro ogni liquidazione meramente simbolica.

V'è tuttavia da precisare che, con specifico riferimento al *mobbing*, la giurisprudenza non era affatto concorde nell'individuare i parametri di riferimento per la quantificazione del danno. Così, ad esempio, talvolta si faceva riferimento al «danno biologico temporaneo» (Trib. Pinerolo, 06.02.2003; Trib. Forlì, 28.01.2005), talaltra si faceva riferimento alla retribuzione, valutata in una percentuale variamente definita (Trib. Lecce, 09.05.2005; Trib. Forlì, 15.03.2001), altre volte ancora si prendeva come parametro di calcolo il «danno biologico complessivo in concreto liquidato» (Trib. Agrigento, 01.02.2005; Trib. La Spezia, 13.05.2005).

Tale impostazione ha subito profonde modificazioni a seguito della menzionata pronuncia della Suprema Corte di Cassazione a sezioni unite n. 26972 del 2008, con cui è stato affermato che «il danno non patrimoniale è categoria generale non suscettiva di divisione in

sottocategorie variamente etichettate. In particolare non può farsi riferimento ad una generica sottocategoria denominata “danno esistenziale”, perché attraverso questa si finisce per portare anche il danno non patrimoniale nell'atipicità, sia pure attraverso l'individuazione della apparente tipica figura categoriale del danno esistenziale, in cui tuttavia confluiscono fattispecie non necessariamente previste dalla norma ai fini della risarcibilità di tale tipo di danno, mentre tale situazione non è voluta dal legislatore ordinario, né è necessitata dall'interpretazione costituzionale dell'art. 2059 c.c., che rimane soddisfatta dalla tutela risarcitoria di specifici valori della persona presidiati da diritti inviolabili secondo Costituzione (principi enunciati dalle sentenze n. 15022/2005; n. 11761/2006; n. 23918/2006, che queste Sezioni unite fanno propri)».

Con il nuovo indirizzo giurisprudenziale affermato dalle sezioni unite viene infatti ribadito che la componente esistenziale del danno non patrimoniale subito dal lavoratore deve comunque essere riconosciuta non come distinta ed autonoma sottocategoria di danno risarcibile, bensì nell'ambito della più ampia categoria di danno non patrimoniale, la cui risarcibilità è assicurata dalla lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c. nel suo combinato disposto con l'art. 32 Cost. (quanto all'integrità psicofisica), nonché con gli art. 1, 2, 4 e 35 Cost. (quanto alla tutela della dignità personale del lavoratore), che fanno riferimento a diritti inviolabili, la cui lesione, come sostenuto dalla Corte, «dà luogo a risarcimento dei pregiudizi non patrimoniali di tipo esistenziale, da inadempimento contrattuale».

Poiché la richiamata sentenza a sezioni unite ribadisce che il sistema risarcitorio è bipolare e che pertanto vede la contrapposizione di due sole categorie di danno risarcibile, quali quella «patrimoniale» e «non patrimoniale», si comprende bene come anche i criteri di liquidazione risentano di tale affermazione di principio. Infatti il giudice, nell'individuare i criteri di liquidazione del danno, anziché soffermarsi distintamente, come in passato, sulle singole voci di danno non patrimoniale risarcibile (biologico, morale, esistenziale), è chiamato ad effettuare una liquidazione complessiva che tenga però conto adeguatamente delle minime sfumature del caso concreto.

Come chiarito dalla menzionata sentenza a sezioni unite, infatti, «Il risarcimento del danno alla persona deve essere integrale, nel senso che deve

ristorare interamente il pregiudizio, ma non oltre. Si è già precisato che il danno non patrimoniale di cui all'art. 2059 c.c., identificandosi con il danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica, costituisce categoria unitaria non suscettiva di suddivisione in sottocategorie. Il riferimento a determinati tipi di pregiudizio, in vario modo denominati (danno morale, danno biologico, danno da perdita del rapporto parentale), risponde ad esigenze descrittive, ma non implica il riconoscimento di distinte categorie di danno. È compito del giudice accertare l'effettiva consistenza del pregiudizio allegato, a prescindere dal nome attribuitogli, individuando quali ripercussioni negative sul valore-uomo si siano verificate e provvedendo alla loro integrale riparazione».

Bibliografia.

- Del Punta R., “Diritti della persona e contratto di lavoro”, 2006, documento reperibile su Internet all’URL: http://www.aidlass.org/attività/2006/Relazione_Del_Punta.doc del 25 maggio 2006 (consultato da ultimo in data 18 marzo 2009).
- Ege H., *I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, Pitagora, Bologna, 1998.
- Ege H., *Il Mobbing conoscerlo per vincerlo*, FrancoAngeli, Milano, 2001.
- Ege H., *Il Mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora, Bologna, 1997.
- Ege H., *Mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora, Bologna, 1996.
- Hüber B., *Mobbing, psychoterror am Arbeitsplatz*, Niedernhausen, Falken, 1994.
- Lamanna F., “Il mobbing: aspetti psichiatrici e sociologici”, in Canali L., De Camelis R., Lamanna F., Primicerio B., *Il Mobbing*, Roma, 2004, pp. 29 e ss.
- Leymann H., “The content and development of mobbing at work”, in *European Journal and Organization psychology*, 5, 2, 1996.
- Malzani F., “Il danno non patrimoniale nell’ambito del contratto di lavoro”, in Ponzanelli G. (a cura di), *Il risarcimento integrale senza il danno esistenziale*, Cedam, Padova, 2007.
- Mannaccio G., “Il mobbing ancora una volta in Cassazione”, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2008, n. 12, pp. 1235 e ss.
- McCarthy P., “When the mask slips: inappropriate coercion in organisations undergoing restructuring”, in McCarthy P., Sapone N., *I danni nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009.
- Proietti F., “Alcune osservazioni sul danno biologico non socializzabile”, in *Il diritto del lavoro*, 1994, n. 5, pp. 435 e ss.
- Sheehan M., Wilkie W. (a cura di), *Bullying: From Backyard to Boardroom*, Millennium Books, Alexandria, 1996.
- Sorigi C., “Ricomincio da tre: riflessioni sulla sentenza n. 359/2003 della Corte Costituzionale”, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 5, pp. 450 e ss.
- Vallebona A., *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2005.
- Zapf D., Leymann H., “Mobbing and victimization at work”, in *A special issue of the European Journal and Organization psychology*, 5, 2, 1996.