

Mobbing e Pubblica Amministrazione datore di lavoro

Di PIETRO CUCUMILE

Indice.

- 1. Lo sforzo definitorio**
- 2. La casistica delle azioni di *mobbing***
- 3. L'inquadramento normativo**
- 4. Gli assetti giurisprudenziali.**
- 5. Il punto di vista penale nella tutela da condotte di *mobbing*.**
- 6. Il punto di vista civilistico nella tutela da condotte di *mobbing*.**
- 7. La fonte di responsabilità del datore di lavoro pubblico**
- 8. Alcuni aspetti processuali nella tutela da *mobbing*.**
- 9. Le tipologie di danno da *mobbing* risarcibili.**
- 10. Conclusioni.**

1. Lo sforzo definitorio.

Questo approfondimento si pone come un percorso di ricerca delle forme di tutela civile e penale apprestabili nei confronti del fenomeno del *mobbing* in assenza di una disciplina positiva specifica. Ebbene, assecondando uno sforzo definitorio, da un punto di vista psico- sociologico il *mobbing* si può concettualmente “delimitare” come:

“Una vicenda lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengano fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e qualità. Il mobbizzato si trova nella impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell’umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente”¹.

“Una forma di terrore psicologico, caratterizzato da un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica – non occasionale ed episodica – da una o più persone, soprattutto nei confronti di un solo individuo, il quale (...) viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative debbono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente

¹ H. Ege

almeno una volta a settimana) e nell'arco di un lungo periodo di tempo (statisticamente per almeno sei mesi di durata). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali"².

Troviamo una recente definizione di *mobbing* in una relazione tenuta al VII Congresso Nazionale della Società Italiana di Psichiatria Sociale svoltosi il 18 Aprile 2002.

Il documento, a firma del Prof. Maurizio Marasco e della dott.ssa Stefania Zenobi, definisce il *mobbing*, citando Herald Ege (Presidente dell'Associazione Italiana contro il *Mobbing* e Stress Psicosociale) come *"una forma di terrore psicologico esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi e dei datori di lavoro"*.

Prosegue citando Heinz Leyman (padre della formulazione teorica sul *mobbing*) *"in caso di conflitto, le azioni che hanno la funzione di manipolare la persona in senso non amichevole, si possono distinguere in tre forme di comportamento:*

- *un gruppo di azioni verte sulla comunicazione con la persona attaccata.*
- *un altro gruppo di comportamenti punta sulla reputazione della persona utilizzando strategie per distruggerla.*
- *le azioni del terzo gruppo tendono a manipolare la prestazione della persona per punirla*".

Alcuni di questi comportamenti si possono trovare nella comunicazione umana quotidiana o durante casuali litigi.

Solo se queste azioni vengono compiute di proposito, frequentemente e per molto tempo, si possono chiamare *"mobbing"*.

Individua, quindi, con riferimento alla sfera lavorativa, la tipologia delle azioni atte ad ingenerare la patologia:

"Modalità di azione:

a) isolare il lavoratore (privarlo dei mezzi di comunicazione: telefono, computer, posta; bloccare il flusso delle informazioni necessarie al lavoro, estromettendolo dalle decisioni, impedire che gli altri lavoratori gli rivolgano la parola; negare la sua presenza; comportarsi come se il mobbizzato non ci fosse, trasferirlo in luoghi isolati o comportanti lunghi tempi di percorrenza);

² H. Leymann



b) discreditare il lavoratore; attacchi contro la reputazione (ridicolizzarlo, umiliarlo, attaccare le sue convinzioni religiose, morali, calunniare i membri della sua famiglia);

c) ridurre la considerazione di sé del lavoratore (privarlo degli status symbol, non attribuirgli incarichi, attribuirgli incarichi inferiori o superiori alle sue competenze, simulare errori professionali anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ma anche critiche soggettive, applicare sanzioni amministrative senza motivo apparente e senza motivazioni; azioni di sabotaggio, ecc...);

d) compromettere il suo stato di salute (diniego dei periodi di ferie o di congedo, attribuzioni di mansioni a rischio o turni massacranti, ecc...);

e) cambio di mansioni;

f) violenza o minaccia di violenza: in alcuni casi di cerca di determinare comportamenti incontrollati da parte del mobbizzato, in quanto tale comportamento irresponsabile della vittima può divenire un insindacabile motivo di licenziamento.

Molte delle suddette azioni, possono, come facilmente intuibile, essere assolutamente "normali", ovvero dettate da momenti contingenti, sporadici ed occasionali.

In questo caso la singola azione mobbizzante non assume alcuna rilevanza giuridica o sociologica.

Si parla di *mobbing* soltanto quando una o più di queste azioni diviene sistematica ed a lungo termine.

Secondo Leyman, infatti, almeno una di queste azioni deve essere esercitata almeno una volta la settimana e per un periodo di minimo sei mesi.

In altri termini "è la reiterazione con cui si esercita tale condotta a qualificare come distruttivo il processo lesivo della dignità della persona".

Infine, le azioni mobbizzanti devono inserirsi in un processo di sviluppo del fenomeno che Heinz Leyman individua in quattro fasi e la scuola italiana di Ege in sei fasi:

- 1) conflitto mirato (Il conflitto diventa specifico);
- 2) inizio del *mobbing* (i conflitti creano nella vittima una situazione di disagio);
- 3) primi sintomi psicosomatici;
- 4) abusi del mobber – manifestarsi di problemi psicofisici;
- 5) aggravamento della salute psicofisica;

6) esclusione dal mondo del lavoro.

Al fine della certa identificazione del fenomeno Herald Ege individua un procedimento denominato “Metodo EGE 2002 per la determinazione del *mobbing*” che consente di riconoscere o meno la presenza del *mobbing* in una vicenda lavorativa: *“il primo problema che ci siamo posti è stato quello del riconoscimento preciso e sicuro del mobbing: di fronte alla disinformazione dilagante di cui abbiamo parlato, la necessità assoluta ci è parsa infatti quella di superare l’abitudine di definire questo fenomeno attraverso semplicistiche liste di comportamenti.... siamo così giunti alla individuazione di sette parametri tassativi, la cui presenza contestuale permette di riconoscere il mobbing in una vicenda lavorativa conflittuale”*³.

PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DEL <i>MOBBING</i>	REQUISITI
Ambiente lavorativo	Il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro
Frequenza	Le azioni devono accadere almeno alcune volte al mese.
Durata	Il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi; almeno tre mesi in Caso di Quik <i>Mobbing</i> .
Tipo di azioni	Le azioni subite devono appartenere ad almeno due delle cinque categorie del LIPT EGE:

³ H.Ege, La valutazione peritale del danno da *mobbing*, Milano, 2002



	<ol style="list-style-type: none">1) attacchi ai contatti umani, alla possibilità di comunicare;2) isolamento sistematico;3) cambiamento delle mansioni lavorative;4) attacchi alla reputazione;5) violenze o minacce di violenza;6) altre azioni nei confronti del mobbizzato.
Dislivello tra gli antagonisti	La vittima è in una posizione costante di inferiorità
Andamento secondo fasi successive	La vicenda ha raggiunto almeno la II fase del modello italiano Ege a sei fasi.
Intento persecutorio	Nella vicenda è riscontrabile un disegno vessatorio coerente e finalizzato, composto da scopo politico, obiettivo conflittuale e carica emotiva e soggettiva.

2. La casistica delle azioni di *mobbing*.

Dal punto di vista della casistica delle azioni di *mobbing* si possono distinguere gli:

- attacchi alla possibilità di comunicare: limitazioni alla possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, rimproveri e critiche frequenti, sguardi e gesti con significato negativo;
- attacchi ai contatti sociali: isolamento della vittima da parte della dirigenza o dei colleghi, divieto di parlare o avere rapporti con questi ultimi, assegnazione di una postazione di lavoro in una stanza lontana dagli altri;
- attacchi alla reputazione: pettegolezzi, ridicolizzazioni, calunnie, umiliazioni;
- attacchi alla situazione professionale: privazione di tutti i compiti o assegnazione soltanto di compiti insignificanti, discriminazione nella carriera, nelle ferie, nell'aggiornamento, nella postazione di lavoro, nel carico e nella qualità del lavoro, negazione di diritti contrattuali, utilizzo in modo esasperato ed esasperante del potere di controllo e del potere disciplinare;
- attacchi alla salute fisica: assegnazione di incarichi pericolosi, minacce o violenza fisica, molestie sessuali;

In relazione alle possibili tipologie di *mobbing* la dottrina ha, invece, costruito i seguenti tipi:

- verticale: l'attività persecutoria viene esercitata da parte del superiore gerarchico nei confronti di un suo sottoposto; di solito i colleghi (*side mobbers*) non ostacolano il superiore e non difendono il collega per non trovarsi nella stessa situazione;
- orizzontale: tra colleghi di pari grado;
- misto: orizzontale e verticale.
- ascendente: la persecuzione è esercitata dai subalterni nei confronti di un lavoratore gerarchicamente sovraordinato;
- strategico: attuato con lo specifico intento di allontanare definitivamente dal mondo del lavoro dipendenti considerati non più utili o indesiderati.



Gli effetti del *mobbing* sulla vittima sono costituiti da danni alla salute fisica e psichica, con alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo, fisiologico e comportamentale, nel quadro di quelli che gli psichiatri chiamano disturbi dell'adattamento o disturbi post-traumatici da *stress*.

3. L'inquadramento normativo.

In relazione alle fonti comunitarie, in data 16 luglio 2001, la Commissione occupazione ed affari sociali del Parlamento europeo ha presentato una relazione sul *mobbing* sul posto di lavoro. Il Parlamento europeo, con la Risoluzione 2001/2239(INI), del 20 settembre 2001, preso atto della tendenziale diffusività del fenomeno del *mobbing* in ambito comunitario e, dopo aver richiamato l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e delle forme di lavoro precario, in particolare tra le donne, crea condizioni che favoriscono pratiche, in varia forma, di molestie, nonché sugli effetti devastanti che il *mobbing* può avere sulla salute fisica e psichica delle vittime e delle loro famiglie, imponendo spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e provocando di frequente ripetuti congedi per malattia e talora anche le dimissioni, ha esortato gli Stati membri:

- a rivedere e/o a completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro;
- a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie "*mobbing*";
- ad elaborare, con l'ausilio delle parti sociali, idonee strategie di lotta contro il *mobbing* e le violenze sul posto di lavoro, nonché un efficace sistema di formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che pubblico.

In assenza di una definizione legislativa del *mobbing* e di una disciplina specifica, unitaria ed organica, assumono un particolare rilievo:

- il diritto antidiscriminatorio, di derivazione comunitaria, così come recepito nei decreti legislativi nn. 215/2003 e 216/2003, per cui "le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato 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". Il concetto di discriminazione qui tipizzato è relativo a motivi di razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età,



nesso, tendenze sessuali, lingua, credo politico, credo religioso, appartenenza sindacale, partecipazione ad attività sindacali, sieropositività (c.d. motivi di discriminazione classici, non sempre sussistenti nei casi di vessazione da *mobbing*).

- la normativa in tema di sicurezza sul lavoro, dettata da ultimo dal decreto legislativo n. 81/2008. Il d.lgs. n. 81 del 2008 (come modificato dal d.lgs. n. 106 del 2009) prende espressamente in considerazione le differenze di genere quale necessario oggetto dell'azione di prevenzione dei rischi professionali; più in generale, l'art. 28, tra i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori che il datore di lavoro (ed i suoi delegati) devono espressamente e specificamente valutare, richiama anche "*quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi*"; inoltre, definisce il concetto di "salute del lavoratore", non solo come assenza di malattia o d'infermità, ma anche come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale;
- la norma generale di cui all'art. 2087 cod. civ. intitolato "*tutela delle condizioni di lavoro*" per cui il datore di lavoro ha l'obbligo contrattualmente assunto di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro. Si tratta di una "norma di chiusura" del sistema: pone a carico del datore di lavoro uno speciale ed autonomo obbligo di protezione della persona del lavoratore, comprensivo non solo del rispetto delle condizioni e dei limiti imposti dalle leggi e dai regolamenti per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, ma anche dell'introduzione e manutenzione delle misure idonee, nelle concrete condizioni aziendali, a prevenire infortuni ed eventuali situazioni di pericolo per il lavoratore, derivanti da fattori naturali o artificiali di nocività o penosità presenti nell'ambiente di lavoro, e che possano incidere non solo sul profilo dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ma altresì su quello della loro personalità morale.

4. Gli assetti giurisprudenziali.

La definizione del *mobbing* fornita dalla giurisprudenza maggioritaria si può così riassumere:

"...una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in

sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio"⁴.

Ne deriva che gli elementi costitutivi del *mobbing* sono:

- la reiterazione e sistematicità delle condotte ostili;
- l'intenzionalità della strategia persecutoria finalizzata a perseguire, nuocere o espellere la vittima dal contesto lavorativo.

Non costituiscono, quindi, *mobbing*:

- a) i conflitti temporanei con uguali modalità ma inidonei per durata o per episodicità delle manifestazioni tangibili a determinare conseguenze dannose;
- b) le situazioni di fisiologica conflittualità e difficoltà relazionali dovute all'esasperata sensibilità individuale.

Caratteristiche delle condotte di *mobbing* sono:

- forma di atti, provvedimenti o meri comportamenti;
- frequenza, intesa come ripetitività degli atti, ossia alta concentrazione di atti vessatori nell'arco di un periodo dato;
- vessatorietà e persecutorietà oggettiva, anche indipendentemente dall'illiceità o dall'inadempimento di specifici obblighi: atti di per sé leciti, che si connotano di illiceità nella valutazione complessiva, alla luce dell'unitario intento persecutorio⁵.

La "pretestuosità" dell'atto datoriale consiste nella verificabilità oggettiva, in termini di irrazionalità, da intendersi principalmente come anti-economicità dell'atto o del

⁴ Ex plurimis Cass., sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785

⁵ Per esempio, atti pretestuosi o emulativi

comportamento datoriale: il datore di lavoro pone in essere un comportamento contrario al proprio interesse, pur di danneggiare il lavoratore⁶.

Secondo il criterio della ragionevole spiegazione alternativa il comportamento datoriale può considerarsi mobbizzante ove lo stesso, anche se in astratto lecito, si riveli univocamente sorretto da scopi emulativi e non già quando sussista e sia dimostrata una ragionevole ed alternativa spiegazione al comportamento datoriale, legittimato da situazioni e circostanze di volta in volta idonee a giustificare l'esercizio del potere di controllo o l'adozione di misure organizzative finalizzate a garantire il buon andamento dell'ufficio⁷.

Il *mobbing*, inoltre, rappresenta una fattispecie strutturalmente sorretta da dolo intenzionale: il fine di perseguitare e mortificare il lavoratore è direttamente preso di mira dall'agente come scopo della sua condotta (proiezione dal lato soggettivo della vessatorietà e pretestuosità degli atti.

Non sono necessari lo specifico fine di espellere la vittima o di ledere la sua integrità psico-fisica⁸.

Ai fini della configurabilità del *mobbing*, devono ravvisarsi, da parte del datore di lavoro, comportamenti, anche protratti nel tempo, rivelatori, in modo inequivoco, di un'esplicita volontà di quest'ultimo di emarginazione del dipendente, occorrendo, pertanto dedurre e provare la ricorrenza di una pluralità di condotte, anche di diversa natura, tutte dirette (oggettivamente) all'espulsione dal contesto lavorativo, o comunque connotate da un alto tasso di vessatorietà e prevaricazione, nonché sorrette (soggettivamente) da un intento persecutorio e tra loro intrinsecamente collegate dall'unico fine intenzionale di isolare il dipendente (respinta la richiesta risarcitoria avanzata da una dipendente in quanto infondata; a detta della Corte, la ricorrente aveva confuso l'accertamento del fatto materiale con quello della sua illegittimità di cui la componente psicologica era elemento essenziale e la cui prova era onere dell'attrice)⁹.

Ciò detto, il giudizio sulla sussistenza del *mobbing* consiste:

- nella valutazione complessiva degli episodi lamentati dal lavoratore;

⁶ Ad esempio, lasciare inattivo il lavoratore per un periodo apprezzabilmente lungo, pur in presenza di esigenze di lavoro, è in linea di principio un comportamento antieconomico in quanto il datore di lavoro corrisponde retribuzioni senza ricevere un'effettiva controprestazione

⁷ Cfr. *Cons. giust. amm. Sicilia sez. giurisd.*, 25 febbraio 2013, n. 274

⁸ Cfr. in particolare *Cass. civ., sez. lav.*, 27 dicembre 2011, n. 28962, *Cons. Stato, sez. IV*, 10 gennaio 2012, n. 14, *Cass. civ.*, 7.8.2013, n. 18836

⁹ Cfr. *Cass. civ. sez. lav.* 23/01/2015 n. 1258



- nella idoneità offensiva della condotta datoriale (desunta dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione);
- nella connotazione univocamente emulativa e pretestuosa della condotta.

Ne deriva l'inidoneità dell'accertamento materiale di singoli episodi di conflitto in assenza del carattere unitariamente ed univocamente persecutorio e discriminante del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro.

La suprema Corte di Cassazione pare, poi, abbandonare i concetti di pluralità di atti ed unitarietà di intento persecutorio. Infatti, nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e, quindi, della configurabilità di una condotta di *mobbing*, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati — esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale — pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili¹⁰.

Ancora. Ai fini della configurabilità del *mobbing* lavorativo devono, quindi, ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi¹¹.

Ne deriva che, al di là della improprietà del riferimento al "dolo specifico", contenuto nella sentenza impugnata, quel che è certo è che per la configurabilità della responsabilità

¹⁰ Cfr. Cassazione civile sez. lav., 05 novembre 2012, n. 18927

¹¹ Cfr. Cass. 21 maggio 2011 n. 12048; Cass. 26/3/2010 n. 7382



per *mobbing* lavorativo - in senso proprio - è necessario che siano provati tutti i suddetti elementi¹².

La Corte di Cassazione¹³ ribadisce che “*la fattispecie del mobbing è integrata in presenza di sette parametri tassativi, che sono: l'ambiente, la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio*” e che “*il demansionamento non costituisce elemento autonomo su cui si fonda la sussistenza del mobbing, ma si iscrive nel più ampio contesto fattuale caratterizzante il complessivo comportamento vessatorio in danno della vittima*”.

Quindi, la giurisprudenza che si è interessata del fenomeno, rifacendosi a volte espressamente ai citati criteri, individua fattispecie di *mobbing* in gravi e reiterati atti in danno del lavoratore. In particolare:

il Tribunale di Torino, 16.11.1999 individua il *mobbing* in danno di una lavoratrice fatta oggetto di ripetuti maltrattamenti e molestie, anche di carattere sessuale, da un superiore e costretta a lavorare un macchinario collocato in luogo angusto ed isolato, così da impedirle ogni possibile contatto con i colleghi.

Il Tribunale di Torino, 30.12.1999 individua il *mobbing* nel comportamento del datore di lavoro che, dopo aver fatto pressioni sulla dipendente affinché rassegnasse le dimissioni, l'aveva sostituita con altra impiegata e trasferita dagli uffici amministrativi al magazzino, con evidente variazione *in peius* delle mansioni.

Il Tribunale di Forlì 15.03.2001 individua il *mobbing* in una serie di congiunte attività svolte in danno del lavoratore consistenti: nel demansionamento; nel trasferimento in altra sede di lavoro; nella interruzione degli avanzamenti di carriera; nella sottoposizione a reiterate umiliazioni consistenti nella privazione di benefici prima goduti.

Il Tribunale di tempio Pausania, 10.07.2003 individua il *mobbing* nel demansionamento, nella persecuzione disciplinare, nell'isolamento logistico dai colleghi.

La Corte di Cass. Civ. 08.11.2002, n. 15749 ritiene “*configurabile alla stregua di illecito risarcibile il comportamento del datore di lavoro che si traduca in disposizioni gerarchiche rivolte al dipendente al fine di indurlo ad atti contrari alla legge, potendo integrare tale comportamento una violazione del dovere di tutelare la personalità morale del prestatore di lavoro, imposta al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. Tale profilo (è) riconducibile al fenomeno mobbing*”.

¹² Cfr. Cassazione civile sez. lav., 23 maggio 2013, n. 12725

¹³ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 15/05/2015 n. 10037



La Corte costituzionale, con la sentenza n. 359 del 2003, ha avuto modo di interessarsi, seppure con riguardo al particolare problema della competenza legislativa, del fenomeno del mobbing e lo ha così delineato: *“è noto che la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell’etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all’obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l’esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima. Per quanto concerne i soggetti attivi, vengono in evidenza le condotte – commissive o, in ipotesi, omissive – che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi, in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia 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 (.). La giurisprudenza ha, prevalentemente, ricondotto le concrete fattispecie di mobbing nella previsione dell’art. 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. 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 e i diritti fondamentali del lavoratore (art. 2 e 3 primo comma della Costituzione)”.*

Infine, più recentemente, la Corte di Cassazione civile, sezione lavoro, con sentenza 22 gennaio 2020, n. 1388, ha stabilito che, in materia di lavoro, un normale tasso di conflittualità in azienda non prova l’esistenza di un demansionamento o del *mobbing*. Lo stato di prostrazione del dipendente, infatti, è risarcibile solo se direttamente collegato a un comportamento vessatorio dell’impresa e solo ove il lavoratore fornisca la rigorosa

prova del nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e il suo stato di prostrazione, nel senso che risulti dimostrato come questo non si ricollegi al normale tasso di conflittualità e costrittività fisiologica che connota l'ambiente di lavoro.

5. Il punto di vista della tutela penale da condotte di *mobbing*.

In assenza di una specifica norma incriminatrice del *mobbing* occorre valutare, dal punto di vista della tutela penale, l'applicabilità della singola fattispecie eventualmente consumata in concreto dal soggetto agente in presenza dei relativi elementi costitutivi (condotta, evento, elemento soggettivo). In ossequio al principio di tassatività, "*in mancanza di una specifica normativa, il mobbing non può trovare una tutela penale*"¹⁴.

Ebbene, le condotte di *mobbing* ipotizzabili sono:

- violenza privata (art. 610 cod. pen.);
- lesioni personali (art. 582 cod. pen.);
- morte o lesioni come conseguenza di altro delitto (art. 586 c.p.);
- istigazione al suicidio (art. 580 c.p.);
- molestie (art. 660 cod. pen.);
- molestie sessuali o violenza sessuale (art. 609 bis c.p.);
- ingiuria o diffamazione (artt. 594 e 595 cod. pen.);
- abuso d'ufficio (art. 323 cod. pen.);
- condotta discriminatoria (art. 15 e 38 st.lav., e 4 d.lgs. 216 del 2003).

Il *mobbing* qualificato dalla finalità espulsiva riguarda, principalmente, i delitti contro la libertà morale¹⁵.

Diversamente, il *mobbing* qualificato da atipicità e ripetitività degli atti afferisce alla fattispecie di cui all'art. 572 c.p.¹⁶

¹⁴ Cfr. Cass., Sez. VI, n. 26594/2009

¹⁵ Art.610 Violenza privata.

[I]. Chiunque, con violenza [581.2] o minaccia [612], costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.

[II]. La pena è aumentata [64] se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.

¹⁶ Art.572 - Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli.

[I]. Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia [540], o un minore degli anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

[II]. Se dal fatto deriva una lesione personale grave [583.1], si applica la reclusione da quattro a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima [583.2], la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a venti anni.

Nel caso dell'art. 572 c.p. i limiti di applicabilità sono costituiti da:

- 1) una relazione di supremazia/soggezione; vincolo di subordinazione del lavoratore sottoposto al potere direttivo o disciplinare del datore;
- 2) un rapporto “personale”. Si tratta di un rapporto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, condivisione del medesimo spazio lavorativo, esercizio costante della materiale attività sotto il controllo del datore, posizione di personale debolezza, anche di natura psicologica, del lavoratore: un ambiente lavorativo ristretto, pochi dipendenti ed impegno diretto del datore. Non è, quindi, non ipotizzabile nelle imprese di grandi dimensioni con strutturata organizzazione del lavoro.
- 3) una parafamiliarità: sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi esercita l'autorità con modalità caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità.

In via residuale, il *mobbing* qualificato da atipicità e ripetitività degli atti afferisce anche all'art. 612 *bis* c.p. - atti persecutori¹⁷.

In punto di responsabilità penale da *mobbing* del datore di lavoro l'art. 2087 c.c. e la normativa antinfortunistica sanciscono che il datore di lavoro è costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo verificatosi in danno della vita o dell'incolumità del lavoratore può essergli addebitato, in ragione della previsione generale di cui all'art. 40, comma 2, c.p.¹⁸. In tal caso deve ricorrere:

- un reato a forma libera;
- una riconoscibilità da parte del “garante” della situazione tipica che determina l'obbligo di attivarsi e la possibilità materiale ed effettiva di impedire l'evento;

¹⁷ Art.612 *bis* - Atti persecutori

[I]. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

¹⁸ Cfr. Sez. un., 25 novembre 1998, in C.E.D. Cass., n. 212577; conforme, Sez. IV, 12 gennaio 2005, *ivi*, n. 231142

- in caso di omissione colposa, che il reato ipotizzato non sia punibile esclusivamente a titolo di dolo.

In sede di valutazione conclusiva sugli strumenti di tutela penale, ognuna delle fattispecie penali cui viene abitualmente ricondotto il *mobbing* è idonea a tutelare solo alcuni aspetti del fenomeno o singoli atti di vessazione laddove il danno da *mobbing*, per la vittima, non costituisce la somma dei danni arrecati con i singoli atti di persecuzione (ingiurie, diffamazioni, percosse, molestie sessuali), bensì la risultante del loro complesso in termini di diminuita qualità della vita, di stress, di danno esistenziale.

Ebbene, in ossequio al principio di sussidiarietà, devono rimanere nell'area del "penalmente irrilevante" quelle fattispecie adeguatamente sanzionabili anche attraverso sanzioni meno invasive: tutela inibitoria e ripristinatoria (anche in via d'urgenza, *ex art. 700 c.p.c.*) e risarcitoria in sede civile.

6. Il punto di vista della tutela civilistica da condotte di *mobbing*.

Cambiando prospettiva, le forme di tutela civilistica fanno capo ai seguenti presidi normativi:

- art. 2043 c.c. "*Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto obbliga colui che l'ha commesso a risarcire il danno*". Tale titolo di responsabilità è tipico dei colleghi di lavoro, non soggetti ad obblighi contrattuali verso la vittima *ex art. 2087 c.c.*; inoltre, è titolo di eventuale responsabilità anche per il datore di lavoro;
- art. 2087 c.c. "*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 obbligo non è circoscritto al rispetto della legislazione antinfortunistica, ma è comprensivo del divieto per il datore di lavoro di porre in essere in ambito aziendale qualsiasi comportamento lesivo del diritto all'integrità psico-fisica del lavoratore, anche in forma omissiva, per non aver impedito la verifica del danno.

Il *mobbing* presenta, poi, **caratteri di specificità nella pubblica amministrazione**. Infatti, la pubblica Amministrazione risponde per fatto illecito dei dipendenti, oltre che in virtù degli artt. 1228 e 2049 c.c., anche per l'art. 28 Cost.: "*i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili secondo le leggi penali,*



civili e amm.ve degli atti compiuti in violazione di diritti (...) la responsabilità si estende allo Stato e agli Enti Pubblici”.

Inoltre, il *mobber* è responsabile nei confronti della pubblica Amministrazione per danno erariale: la pubblica Amministrazione ha azione nei confronti del dipendente/autore delle condotte illecite generatrici di danno per il recupero di quanto corrisposto a titolo di risarcimento¹⁹.

7. La fonte di responsabilità del datore di lavoro pubblico.

La fonte della responsabilità del datore di lavoro è individuabile sia nel generale obbligo del *neminem laedere* dell’art. 2043 c.c., la cui violazione è fonte di responsabilità extracontrattuale, sia nel più specifico obbligo di protezione della integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall’art. 2087 c.c. ad integrazione, *ex lege*, delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale.

L’art. 2087, trasferendo in ambito contrattuale il più generale principio del *neminem laedere*, riparte l’onere della prova così che grava sul datore di lavoro l’onere di provare di aver ottemperato all’obbligo di protezione dell’integrità psico-fisica del lavoratore, mentre grava su quest’ultimo il solo onere di provare la lesione dell’integrità psico-fisica ed il nesso di causalità tra tale evento dannoso o l’espletamento della prestazione lavorativa²⁰.

A norma dell’art. 2087 c.c., pertanto, 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 psico-fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Tra tali misure rientra anche il controllo sull’operato dei dipendenti autori materiali dei comportamenti antiggiuridici ai sensi dell’art. 2049 c.c.

Il medesimo datore di lavoro, infatti, risponde, sul piano civile, nei confronti del proprio sottoposto fatto bersaglio di vessazioni e soprusi, a titolo di responsabilità *ex art* 2049 c.c., in considerazione del ruolo istituzionale di committente che esso ricopre ed, in ragione degli obblighi, afferenti alla salvaguardia dell’incolumità psicofisica e dell’integrità morale del proprio personale, dal medesimo eventualmente inosservati - anche solo mediante condotta omissiva e/o tollerante.

¹⁹ Legge 14 gennaio 1994, n. 19, art. 1: il dipendente della P.A. è chiamato a rispondere innanzi alla Corte dei Conti del danno erariale causato dai fatti e dalle omissioni commessi con dolo o colpa grave

²⁰ In questo senso, tra le altro, Cass. Civ. 12763/1998

Inoltre, l'art. 2087 c.c., obbligando il datore di lavoro a tutelare la personalità morale dei prestatori di lavoro, si presta a tutelare il lavoratore anche da tutta una serie di pregiudizi, conseguenti alla attività mobbizzante, ulteriori rispetto alle tradizionali voci del danno patrimoniale e del danno biologico (si pensi, ad esempio, ai diversi profili del danno esistenziale).

In argomento, nessun dubbio sussiste sull'applicabilità della figura del 'mobbing' anche al settore dell'impiego pubblico²¹, in particolare dopo la contrattualizzazione del rapporto di lavoro e la devoluzione conseguente al giudice del lavoro delle relative controversie.

La tutela costituzionale del lavoro è estesa dall'art. 35 Costituzione a tutte le forme dello stesso, quindi anche alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Sicché, pur venendo a mancare l'aggancio con l'art. 41 della Costituzione, normalmente utilizzato per il lavoro privato per una lettura costituzionalmente orientata della problematica (riferendosi tale articolo solo all'iniziativa economica privata), sul punto sopperisce l'art. 97 Costituzione e la regola generale del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione, concetti in evidente contrasto con il fenomeno del *mobbing*, incompatibili con lo stesso.

Peraltro, la coesistenza tra profilo di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale comporta che il mancato rispetto della regola contrattuale costituisce comunque un profilo di colpa richiesto per la realizzazione della fattispecie prevista dall'art. 2043 c.c. e, conseguentemente, esonera la ricorrente dalla dimostrazione dell'elemento psicologico in quanto l'inosservanza della norma posta a tutela del lavoratore integra gli estremi della colpa del datore di lavoro.

8. Alcuni aspetti processuali nella tutela da *mobbing*.

Ciò detto, il *mobbing* è una fattispecie plurioffensiva per cui si pone un problema di scelta tra i diversi regimi di responsabilità: si registra, a tal fine, un potenziale concorso tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale: *"...il lavoratore discriminato ha la scelta tra l'azionare l'una o l'altra forma di responsabilità facendo valere il diritto alla riparazione del pregiudizio causatogli dall'illecito, assumendosi l'onere di fornire la prova della colpa o del dolo dell'autore della condotta lesiva o la violazione del diritto di credito fondato sul regime della presunzione di colpa ex art. 1218 c.c.) a non essere*

²¹ *inter alia*, Tribunale Tempio Pausania, 10 luglio 2003; Tribunale di Forlì 28 gennaio 2005



discriminato e la conseguente possibilità per danni limitatamente a quelli prevedibili al momento della nascita dell'obbligazione"²².

La qualificazione, poi, della domanda di parte è rimessa al Giudice in base alla *causa petendi*, ossia alla natura della posizione soggettiva dedotta in giudizio con riferimento ai fatti allegati ed al rapporto giuridico di cui sono manifestazione.

Il regime giuridico e gli oneri probatori in caso di responsabilità contrattuale sono i seguenti (art. 1218 c.c.):

- una prescrizione decennale;
- un onere di allegazione e prova a carico del lavoratore: condotte violative degli specifici obblighi contrattuali e nesso causale tra queste e l'evento lesivo; del datore: non imputabilità a sé, soddisfacimento dell'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica.
- sono risarcibili solo danni in conseguenza immediata e diretta dell'inadempimento, prevedibili al momento in cui è sorta l'obbligazione (salvi i casi di c.d. dolo contrattuale, che nel *mobbing* può coincidere con l'intento persecutorio).

Il regime giuridico e gli oneri probatori in caso di responsabilità extracontrattuale sono invece i seguenti (art. 2043 c.c.):

- una prescrizione quinquennale;
- un onere della prova anche dell'elemento soggettivo: colpa o dolo dell'autore della condotta illecita;
- sono risarcibili tutti i danni causati dalla condotta illecita, anche non prevedibili.

In concreto, si può riscontrare l'ineffettività dell'agevolazione probatoria riveniente dal regime della responsabilità contrattuale.

Tanto chiarito, la responsabilità civile da *mobbing* del datore di lavoro si atteggia come:

- diretta, quando il datore di lavoro è lo stesso autore delle vessazioni;
- indiretta, quando le vessazioni provengono da un preposto o da un collega della vittima, sul fondamento dell'obbligo di sorveglianza (*culpa in vigilando*).

²² Cfr. Cass. 25 settembre 2002, n. 13942



Un limite invalicabile per evitare che l'art. 2087 c.c. si trasformi in una forma di responsabilità oggettiva è l'effettiva conoscenza o conoscibilità dei suddetti comportamenti²³.

Al datore è richiesto un comportamento attivo: nella consapevolezza che un suo dipendente realizza comportamenti vessatori nei confronti di un altro è tenuto a porre in essere le misure di sicurezza necessarie per evitare la reiterazione del comportamento illecito²⁴.

Infatti, in tema di "mobbing" la circostanza che la condotta provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro su cui incombono gli obblighi *ex art. 2049* cod. civ., ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo²⁵.

Inoltre, l'esistenza del nesso causale tra condotta datoriale (oggettivamente illecita e soggettivamente intenzionale) ed evento dannoso deve essere interamente riconosciuta, anche sotto il profilo risarcitorio, senza che possa rilevare in contrario la presenza di altre possibili concause del danno subito dal lavoratore, salvo che le stesse siano da sole sufficienti a produrlo.

In ordine, poi, alla sussistenza e natura del danno risarcibile, il danno non è *in re ipsa* ma va rigorosamente allegato e provato: dall'inadempimento datoriale non deriva automaticamente l'esistenza del danno, che non può considerarsi immancabilmente ravvisabile in virtù della sola potenzialità lesiva della condotta illegittima. Il Giudice non può in alcun modo sopperire all'onere di allegazione della parte che concerne sia l'oggetto della domanda, sia le specifiche circostanze di fatto su cui essa trova supporto²⁶.

9. Le tipologie di danno da *mobbing* risarcibili.

Ciò detto, le tipologie di danno risarcibile sono le seguenti:

- professionale: da demansionamento/impoverimento del patrimonio professionale/mancata acquisizione di una maggiore capacità o da perdita di chances/aspettative di crescita, avente contenuto patrimoniale, generalmente connesso al demansionamento;

²³ Cfr. Cass., 23 marzo 2005, n. 6326; Cassazione civile sez. lav., 22 gennaio 2013, n. 1471 e 25 luglio 2013, n. 18093

²⁴ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 15/05/2015 n. 10037

²⁵ Nella specie, relativa a dipendente comunale, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto la responsabilità solidale dell'ente territoriale in considerazione della durata e delle modalità della condotta mobbizzante, tali da far ritenere che di essa fosse a conoscenza anche l'organo politico

²⁶ Cfr. Cass., 4 giugno 2003, n. 8904; v. anche SS.UU. n. 6572/06 e n. 26972/08



- biologico: lesione all'integrità psico/fisica della persona suscettibile di valutazione medico legale (d.lgs. n° 38/2000);
- non patrimoniale di cui fanno parte il danno morale, il danno biologico ed il danno esistenziale: ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, di natura non solo emotiva ed interiore (danno morale), ma anche oggettivamente accertabile attraverso la dimostrazione dell'effettuazione di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate in assenza dell'evento dannoso²⁷.

Sotto un altro punto di vista, i criteri risarcitori del danno patrimoniale consistono nel:

- danno emergente: diminuzioni patrimoniali effetto diretto dell'illecito datoriale, anche per spese sostenute (p.e. per cure mediche, riabilitative etc.); spese di trasferimento (qualora la condotta illecita si sia esplicata attraverso un illegittimo trasferimento del lavoratore);
- lucro cessante: perdita della capacità di guadagno, connessa al danno all'integrità psico-fisica²⁸.

In punto di danno biologico occorre, poi, specificare che:

- occorre un accertamento medico legale sull'esistenza e consistenza della lesione dell'integrità psico-fisica;
- la quantificazione del danno è ancorata alle consuete tabelle elaborate dai Tribunali (su tutti Milano, Roma e Pisa) oppure al tradizionale criterio stabilito dal R.D. 1403/22;
- il Giudice può fare riferimento ai criteri standardizzati e predefiniti delle varie tabelle elaborate nei Tribunali, ma poi deve procedere ad un'opera di adeguamento al caso concreto in via equitativa ai sensi degli art.1226 e 2056 c.c.

Si ritiene legittimo l'uso delle "c.d. tabelle" perché i criteri legali per la quantificazione del danno biologico dell'I.N.A.I.L. non sono applicabili al di là delle specifiche previsioni di legge²⁹.

Sotto il profilo del danno non patrimoniale:

²⁷ Cfr. Cass. Sez. U, Sentenza n. 26972 del 2008

²⁸ Per esempio, differenze tra la retribuzione e l'indennità di malattia, qualora dalla condotta illecita sia derivata una malattia che ha comportato un periodo più o meno lungo di assenza dal lavoro; differenze derivanti da illegittime decurtazioni retributive in caso di dequalificazione o sotto utilizzazione del lavoratore: eventuali decurtazioni della retribuzione per mancata percezione di indennità connesse alla mansione o alla posizione, quali premi e gratifiche

²⁹ cfr. C.App. Bari, 30 dicembre 2005, n. 3655

- il Giudice non può fare ricorso a formule standardizzate e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta³⁰;
- è dimostrabile mediante produzione documentale o prova testimoniale vertente su concreti cambiamenti in senso peggiorativo che l'illecito ha apportato nella qualità di vita del danneggiato, ovvero mediante presunzioni, fondate su una serie concatenata di fatti noti, quali “durata, gravità, conoscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto”;
- si fonda su una valutazione equitativa sebbene sempre più indirizzata verso il riferimento a dati obiettivi e verificabili (commisurati, ad es., alla retribuzione percepita).

La valutazione conclusiva sugli strumenti di tutela civile, alla luce della clausola generale *ex art. 2087 c.c.* vista come obbligazione di “sicurezza”, consente di affermare che:

- la norma “elastica” di cui all'art. 2087 c.c. e l'integrazione giuridica del precetto ivi contenuto ai fini del suo adeguamento all'evoluzione del contesto sociale consente di sanzionare la responsabilità da *mobbing* del datore di lavoro *sub specie* di inadempimento del generale obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore;
- eventuali ipotesi residuali di responsabilità non sussumibili nel paradigma dell'art. 2087 c.c. (per es., *mobbing* orizzontale) possono essere sanzionate *ex art. 2043 c.c.*;
- sussiste la risarcibilità di tutti i danni, evitando duplicazioni risarcitorie: “*Il risarcimento del danno alla persona deve essere integrale, nel senso che deve ristorare interamente il pregiudizio, ma non oltre (...). 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*”³¹.

10. Conclusioni.

³⁰ *fr. Cass. 6572/06*

³¹ *Cfr. Sez. U, Sentenza n. 26972 del 2008*



A livello organizzativo, i *costi del mobbing* possono consistere anche nel manifestarsi di un maggior tasso di assenteismo, nonché in una minore efficacia e produttività lavorativa, non soltanto a carico delle vittime di *mobbing*, ma anche per gli altri colleghi che potrebbero risentire del clima negativo dell'ambiente di lavoro in cui sono inseriti.

La *prevenzione del mobbing* è un elemento chiave se si vuole tentare di migliorare la vita lavorativa dei dipendenti. A tal proposito, un ruolo determinante può essere svolto dagli uffici preposti alla gestione delle risorse umane e dai relativi dirigenti, oltreché del R.P.C.T., agendo sulle leve della formazione, della comunicazione interna, dei codici di comportamento, della *leadership*, della comunicazione interpersonale e della motivazione, assumendo un ruolo proattivo.

Particolare attenzione potrà essere posta, nella elaborazione, anche in fase di aggiornamento, dei codici di comportamento delle varie pubbliche Amministrazioni, all'inserimento di disposizioni a tutela dalle condotte rivelatrici di fattori abilitanti del *mobbing*.

Sempre in un'ottica di azione preventiva, altro fattore che può disincentivare la cristallizzazione di condizioni di prostrazione nel dipendente è l'azione delle organizzazioni sindacali in termini di raccolta e corretta divulgazione di informazioni e dati sul fenomeno, oltreché delle condizioni abilitanti del *mobbing*; anche i C.U.G. possono rappresentare utili presidi e attori per elaborare strategie di intervento e di prevenzione a difesa e conforto delle vittime.

Parimenti, potrebbero essere inseriti, nei piani annuali della *performance* di ciascuna pubblica Amministrazione, obiettivi ed indicatori sfidanti che possano accompagnare e rendere concrete alcune virtuose azioni a tutela del lavoratore che potrebbe essere esposto a condotte di *mobbing*.



Bibliografia.

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

Circolo culturale “Prof. Marco Biagi”, “*il Mobbing questo sconosciuto*”, Franco Angeli, Roma 2006

Cass., SS.UU., 25 novembre 1998, in C.E.D. Cass., n. 212577

Tribunale di Torino, 16.11.1999

Tribunale di Torino, 30.12.1999

Tribunale di Forlì, 15.03.2001

Cass., 25 settembre 2002, n. 13942

Cass. civ. 08.11.2002, n. 15749

Corte cost., sentenza n. 359 del 2003

Cass., 4 giugno 2003, n. 8904

Tribunale di Tempio Pausania, 10.07.2003

Cass., sez. IV, 12 gennaio 2005, n. 231142

Cass., 23 marzo 2005, n. 6326

C.App. Bari, 30 dicembre 2005, n. 3655

Cass., SS.UU. n. 6572/06

Cass., SS. UU., sentenza n. 26972 del 2008

Cass., sez. VI, n. 26594/2009

Cass., sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785

Cass., 26/3/2010 n. 7382

Cass., 21 maggio 2011 n. 12048

Cass. civ., sez. lav., 27 dicembre 2011, n. 28962

Cons. Stato, sez. IV, 10 gennaio 2012, n. 14

Cass. civ., sez. lav., 05 novembre 2012, n. 18927

Cass. civ., sez. lav., 22 gennaio 2013, n. 1471

Cons. giust. amm. Sicilia sez. giurisd., 25 febbraio 2013, n. 274

Cass. civ., sez. lav., 23 maggio 2013, n. 12725

Cass. civ., 25 luglio 2013, n. 18093

Cass. civ., 7.8.2013, n. 18836



Cass. civ., sez. lav. 23/01/2015 n. 1258

Cass. civ., sez. lav., 15/05/2015 n. 10037

Cass. civ., sez. lav., sentenza 22 gennaio 2020, n. 1388