



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di diritto privato e critica del  
diritto**

**Corso di laurea triennale in Consulenza del Lavoro**

**Tesi di laurea triennale**

**IL MOBBING NEI LUOGHI DI LAVORO:  
ASPETTI PENALI**

*Relatrice*

**Prof.ssa Alice Ferrato**

*Laureanda: Sara Cagnolini*

*Matricola: 2010854*

Anno Accademico 2022-2023



## **INDICE**

INTRODUZIONE .....	5
CAPITOLO 1: IL FENOMENO DEL MOBBING .....	7
1.1 Definizione e origine storica.....	7
1.2 I soggetti coinvolti.....	11
1.3 I parametri del mobbing e le sue fasi.....	16
1.4 Le tipologie di mobbing.....	21
1.5 Le conseguenze del fenomeno del mobbing .....	25
CAPITOLO 2: LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO NEL NOSTRO ORDINAMENTO GIURIDICO .....	29
2.1 Richiami alle norme della Costituzione, del Codice Civile e ad altre fonti dell'ordinamento. ....	29
2.2 Quando il mobbing costituisce reato: fattispecie assimilate .....	34
2.3 Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale .....	38
CAPITOLO 3: IL CASO DEL MOBBING PUNITO COME STALKING .....	41
3.1 Cos'è lo stalking sul lavoro .....	41
3.2 Cosa prevede la legge: Art. 612-bis Codice Penale .....	44
3.3 Fattispecie di confine tra stalking e mobbing .....	53
CAPITOLO 4: PREVENZIONE ED INTERVENTO .....	57
4.1 Tre tipologie di prevenzione negli ambienti di lavoro .....	57
4.2 Opzioni di tutela: il risarcimento del danno .....	62
4.3 Altri metodi per sfuggire al fenomeno del mobbing.....	66
CONCLUSIONI .....	71
BIBLIOGRAFIA.....	73



## **INTRODUZIONE**

Il mobbing è un fenomeno che si sviluppa in maniera frequente all'interno dei luoghi di lavoro e si concretizza in un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori a danno di un lavoratore, posti in essere da un soggetto che può essere tanto il datore di lavoro, quanto altri colleghi.

In questo elaborato verrà analizzato il fenomeno del mobbing nella sua interezza, partendo dagli anni Ottanta in cui per la prima volta è stato coniato il termine, a cura dell'accademico Heinz Leymann, arrivando fino ai giorni nostri.

Come primo aspetto vengono trattate le componenti del mobbing: i soggetti che sono coinvolti, le tipologie di mobbing che possono verificarsi, per poi analizzare nel dettaglio come si realizza questo fenomeno attraverso le sue fasi sia in riferimento allo studio condotto da Leymann sia dal punto di vista dello psicologo e ricercatore Harald Ege e quali sono le conseguenze che vengono riscontrate a livello aziendale, personale e professionale.

Successivamente, dopo aver definito le basi per lo studio del mobbing, si andranno ad indagare le norme presenti all'interno del nostro ordinamento giuridico che richiamano questo fenomeno partendo innanzitutto dalla Costituzione italiana e dal codice civile, per poi concentrarsi sul codice penale che presenta diversi articoli in riferimento.

Il mobbing non è considerato un istituto di diritto penale perché non è presente all'interno del codice penale un articolo che lo disciplina e non sussiste un reato che lo punisce, per questo vengono analizzate altre norme già presenti nel nostro ordinamento per disciplinarlo.

Ulteriore aspetto di indagine affrontato è il tema del mobbing punito come stalking occupazionale, in particolare viene esposto l'articolo 612-*bis* c.p. sugli atti persecutori e vengono evidenziate le differenze che sono state riscontrate tra il fenomeno del mobbing e lo stalking.

Infine, sarà utile la riflessione finale alla luce di alcuni significativi casi giudiziari e verranno indicate le modalità per la prevenzione del mobbing e le azioni che può compiere il soggetto mobbizzato al fine di tutelarsi, in particolare si fa riferimento al risarcimento del danno.

# CAPITOLO 1: IL FENOMENO DEL MOBBING

## 1.1 Definizione e origine storica

Con il termine “*mobbing*”<sup>1</sup>, sia in ambito giuridico, che sempre più frequentemente anche nel linguaggio comune, si intende l’insieme di comportamenti vessatori<sup>2</sup> tenuti all’interno del luogo di lavoro e posti in essere dal datore di lavoro o dai colleghi, nei confronti di un soggetto, con lo scopo di emarginare lo stesso e spingerlo a dare le dimissioni dall’azienda o a commettere azioni e fatti che ne giustifichino il licenziamento.

Per configurarsi come mobbing si deve trattare di una serie di comportamenti che hanno la caratteristica di ripetersi con notevole frequenza in un considerato periodo di tempo, calcolato in almeno sei mesi.

Questi comportamenti sistematici e reiterati assumono forme di persecuzione psicologica che si manifestano attraverso il calo dell'autostima, l’ansia, la depressione, gli attacchi di panico e i disturbi psicosomatici, tutti effetti che incidono sulla dignità personale e professionale del lavoratore.

I primi studi a riguardo, nell’ambito della psicologia del lavoro, vengono riscontrati negli anni Ottanta attraverso l’accademico svedese Heinz Leymann<sup>3</sup>, che utilizzò il termine “*mobbing*” nella sua prima pubblicazione scientifica del 1984 per indicare le vessazioni poste in essere sul luogo di lavoro con il fine di estromettere la vittima, la quale viene posta in condizione di impotenza ed incapacità a difendersi. Inoltre, secondo lo studioso, questa esposizione ad un comportamento ostile che viene protratto

---

<sup>1</sup> Deriva dal verbo inglese “*to mob*”, ovvero “assalire con violenza”.

<sup>2</sup> Con il termine vessazione si indica un comportamento caratterizzato da costanti maltrattamenti fisici, psicologici e costrittivi esercitati su persone più deboli, indifese, incapaci di reagire efficacemente alle vessazioni subite.

<sup>3</sup> Heinz Leymann (17 luglio 1932 - 26 gennaio 1999) è stato un accademico svedese e pioniere a livello mondiale degli studi condotti sul mobbing manifesto nei luoghi di lavoro.

nel tempo andrà poi a colpire principalmente la sfera psicosociale del soggetto<sup>4</sup>.

In Italia la diffusione del mobbing è avvenuta successivamente, verso la fine degli anni Novanta, a cura dello psicologo Harald Ege<sup>5</sup> che viene riconosciuto a livello nazionale come il principale precursore di questo fenomeno.

Gli studi di Ege si basano sulle analisi condotte da Leymann negli anni precedenti, riadattate però al contesto italiano. La differenza sostanziale tra i due studi è che mentre Leymann si focalizzava sulle cause del mobbing, Ege si è concentrato maggiormente sugli effetti che esso provoca, lo stesso sostiene però di non discostarsi particolarmente da ciò che ha affermato Leymann, con l'unica differenza di orientare maggiormente il suo studio sullo squilibrio e le disparità che si creano tra la vittima e l'aggressore.

In Italia tuttavia il mobbing non è ancora definito come un istituto di diritto penale ed è lasciato alla giurisprudenza il compito di garantire la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro attraverso l'applicazione dell'art. 2087 c.c.<sup>6</sup>, che comprende la totalità delle misure che devono essere adottate dal datore di lavoro, quali la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei suoi interposti e le procedure per la prevenzione di malattie ed infortuni sul lavoro o, più in generale, di tutti i rischi che possono verificarsi all'interno del luogo di lavoro.

In ordinamenti di altri Paesi il mobbing viene invece riconosciuto a livello giurisprudenziale, a riguardo la Svezia nel 1993 è stato il primo Paese

---

<sup>4</sup> LEYMANN H., *Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Amburgo, Rowohlt Verlag GmbH, 1993, pag. 7.

<sup>5</sup> Harald Ege, nato il 18 maggio 1965 è uno psicologo del lavoro e ricercatore tedesco, considerato il principale studioso del fenomeno del mobbing a livello italiano. Ha fondato nel 1996, a Bologna, la Prima Associazione Italiana contro il Mobbing e lo Stress Psicosociale, chiamata "PRIMA".

<sup>6</sup> 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*".



europeo ad emanare una legge contro questo fenomeno<sup>7</sup>, alla quale hanno fatto seguito diversi Paesi.

La Norvegia, l'anno successivo, ha preferito garantire una tutela a livello legislativo attraverso l'introduzione di una specifica previsione nella vecchia legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro del 1977<sup>8</sup>.

La Francia, negli anni 2000, ha varato una legge caratterizzata in primo luogo dall'inversione dell'onere della prova, secondo la quale è il mobber a dover dimostrare di non incorrere in responsabilità e in secondo luogo dall'introduzione di un'apposita figura di reato<sup>9</sup>.

Infine, la Repubblica di San Marino, con legge 97/2008<sup>10</sup>, ha introdotto norme contro il mobbing in tema di prevenzione e repressione nei confronti della violenza sulle donne.

In altri Paesi invece, come ad esempio la Germania, sono stati stilati degli accordi tra Aziende e Sindacati per combattere il mobbing, mentre in altri ancora, primi fra tutti l'Italia e la Gran Bretagna vi sono solo proposte di legge in Parlamento.

Al di fuori del contesto europeo sono da menzionare gli Stati Uniti che possiedono una disciplina antidiscriminatoria molto dettagliata e precisa che va a costituire la base della tutela contro il mobbing.

---

<sup>7</sup> La Svezia ha emanato, il 21 settembre 1993, una specifica ordinanza (Afs 1993/17), entrata in vigore il 31 marzo 1994, contenente le misure contro ogni forma di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro. A questa poi sono seguiti, nel 1997, nuovi atti dispositivi relativi alle misure da adottare.

<sup>8</sup> La Norvegia ha introdotto una specifica previsione nella vecchia legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro del 1977, attraverso l'introduzione del paragrafo 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41.

<sup>9</sup> Legge "*Lutte contre le harcèlement moral au travail*", che tradotta significa: "Lotta contro il mobbing".

<sup>10</sup> Legge entrata in vigore il 20 giugno 2008: "*Disposizioni contro la violenza psicologica in ambito lavorativo (Mobbing)*". Promuove e sostiene ogni iniziativa tesa alla prevenzione del fenomeno della violenza, garantendo il sostegno alle vittime, anche attraverso la sottoscrizione di appositi protocolli operativi; favorisce e vigila l'operato delle Associazioni tese a promuovere la conoscenza dei servizi preposti all'assistenza e capaci di avviare percorsi di prevenzione.

Nel 1998 l'Organizzazione internazionale del Lavoro (ILO) ha adottato la "Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti", in cui evidenzia che in Europa l'8,1% dei lavoratori è vittima di mobbing, in particolare le statistiche dei vari paesi sono le seguenti: in Gran Bretagna il 16,3%, il 10,2% in Svezia, 9,9% in Francia, 9,4% in Irlanda, 7,3% in Germania, 5,5% in Spagna e 4,2% in Italia, inoltre, sempre questa dichiarazione, fa luce sul fatto che dal 1998 ad oggi il *trend* di questo fenomeno non si è modificato<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> "Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti", adottata alla 86ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro (1998) e modificata alla 110ª sessione (2022).

## 1.2 I soggetti coinvolti

Nel mobbing esistono diversi protagonisti che attraverso il compimento di determinate azioni, svolte in un contesto specifico, vanno a costituire il verificarsi di questo fenomeno.

Questi soggetti vengono definiti come “attori” e si distinguono in 3 categorie principali: il mobber, la vittima e lo spettatore.

Il mobber è colui che compie azioni vessatorie nei confronti di un lavoratore e ha la caratteristica di scegliere volontariamente di attuare il comportamento più aggressivo rivolto alla vittima, nonostante sia messo in condizione di poter adottare un'alternativa.

La vittima è invece colei che subisce questo tipo di azioni vessatorie e infine, il terzo e ultimo protagonista, è lo spettatore, ovvero la persona o il gruppo di persone che assistono in maniera indifferente al verificarsi del fenomeno del mobbing o, addirittura, ne favoriscono l'evento in maniera più o meno diretta.

Marie-France Hirigoyen<sup>12</sup>, analizzando i quattordici profili di mobber delineati da Harald Ege<sup>13</sup>, ha identificato come più pericoloso una particolare sottocategoria, ovvero quella del mobber narcisista perverso, colui che basa la sua esistenza sul demolire moralmente la vittima.

La particolarità di questi soggetti è che sono determinati e brillanti in grado di conquistare rapidamente il vertice della catena gerarchica<sup>14</sup>.

Si tratta di un soggetto con una comunicazione particolare, risulta essere vago ed elusivo, è solito utilizzare un tono incongruente con il contenuto di

---

<sup>12</sup> Marie-France Hirigoyen, nata nel 1949, è una psichiatra, psicoterapeuta, psicanalista e ricercatrice francese, esperta in mobbing.

<sup>13</sup> Secondo Harald Ege esistono quattordici profili di mobber: istigatore, causale, conformista, collerico, megalomane, frustrato, sadico, criticone, leccapiedi, pusillanime, tiranno, terrorizzato, invidioso e carrieristica.

<sup>14</sup> HIRIGOYEN M.F., *Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino, Einaudi, 2015, pag. 33.

quanto comunicato, ha un linguaggio astratto e pieno di tecnicismi e spesso risponde ad un'accusa con un attacco diversivo.

Tra le varie azioni che compie nei confronti della vittima è da sottolineare la derisione, specialmente in pubblico, il mobber è solito poi mistificare il soggetto mobbizzato, ovvero trarlo in inganno abusando della sua buona fede o alterando deliberatamente i fatti e moralizzarlo, ovvero fargli credere che ciò che risulta essere un vantaggio per l'aggressore lo è in realtà, in primo luogo, per lui. Infine, utilizza il *gaslighting*<sup>15</sup>, una tecnica manipolativa che consiste nel mettere continuamente in dubbio la correttezza delle percezioni della vittima fino a renderla insicura della realtà e dei suoi pensieri.

Anche Tim Field<sup>16</sup>, ha approfondito questo tema inserendo il disturbo narcisistico di personalità, citato dalla Hirigoyen, all'interno di uno studio in cui ha individuato quattro diversi disturbi della personalità che caratterizzano il mobber<sup>17</sup>, tra i quali, oltre al disturbo narcisistico già analizzato, possiamo riscontrare: il disturbo di personalità antisociale, il disturbo della personalità panoramica e il disturbo borderline.

Il disturbo della personalità antisociale è l'incapacità di accettare le norme socialmente imposte e la presenza in questi soggetti di tratti caratteriali quali disonestà, impulsività e mancanza di assumersi le proprie responsabilità. Le persone affette da questo tipo di disturbo commettono atti illeciti e sconsiderati o per piacere personale o con l'obiettivo di ottenere un profitto. La caratteristica principale riguarda l'assenza di rimorso e la mancanza di empatia verso gli altri. Secondo l'autore spesso si tratta di un disturbo sviluppato in età adolescenziale che poi si è protratto nella vita del soggetto.

---

<sup>15</sup> Il termine *gaslighting* deriva da un film degli anni Quaranta in cui si narra la storia di un uomo che modifica piccoli particolari della realtà domestica per confondere la propria compagna, tra cui anche l'intensità delle lampade alimentate a gas. Proprio da questo prende il nome "*gas lighting*" che in inglese significa "Illuminazione a gas".

<sup>16</sup> Tim Field (24 aprile 1952 - 15 gennaio 2006) era un attivista britannico il cui obiettivo principale era quello di contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro.

<sup>17</sup> FIELD T. *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying, Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*, in LAMPLUGH D., Oxfordshire, Success Unlimited, 1996, pag. 33-51.

All'interno dello studio appare poi il disturbo della personalità panoramica, ovvero la diffidenza verso la lealtà delle persone che circondano il mobber e il costante sospetto che esse vogliano recargli danno.

E infine tratta il tema del disturbo borderline, che consiste principalmente in un distacco emotivo, questo comporta un'eccessiva vulnerabilità nei confronti delle emozioni, problemi nel controllo della rabbia e alterazione dell'identità, che si concretizza nel vedere l'immagine e l'idea di sé stessi instabile.

Questa tipologia di disturbo della personalità è caratterizzata da ereditarietà, ovvero i parenti di primo grado di pazienti affetti da disturbo borderline hanno 5 volte più probabilità di ereditare la malattia<sup>18</sup>.

La sintomatologia evidenzia una tendenza da parte del soggetto a cambiare spesso la propria versione dei fatti, inoltre il paziente è solito avere difficoltà nel controllo della rabbia e attuare comportamenti impulsivi che, come nel caso del mobbing, possono essere dannosi per il soggetto che li subisce.

Per quanto riguarda le vittime del mobbing non esistono figure che sono più o meno predisposte ad esserlo, possiamo però dire in maniera generale che i soggetti che hanno difficoltà con le relazioni interpersonali potrebbero essere colpiti da comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro.

È stato poi riscontrato dall'ultima indagine statistica condotta da Ege nel 2001<sup>19</sup>, che i settori maggiormente colpiti sono l'industria e la Pubblica Amministrazione<sup>20</sup>, seguiti da scuola, sanità e settore bancario.

---

<sup>18</sup> "Disturbo borderline di personalità" di Mark Zimmerman, MD, Rhode Island Hospital, 2022.

<sup>19</sup> EGE H., *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli, 2001. Ricerca empirica sul mobbing in azienda. Dimensione del fenomeno e gruppi statisticamente.

<sup>20</sup> La PA è l'insieme delle strutture costituite per lo svolgimento di funzioni amministrative. Svolge l'attività diretta alla cura concreta degli interessi pubblici, posta in essere in base alla legge e nel rispetto dei fini dalla stessa predeterminati.

Dalle analisi ISTAT<sup>21</sup>, condotte nel 2010, si evince invece che il 9% dei lavoratori confessa di aver subito una forma di vessazione nel corso della propria attività lavorativa, in particolare dal 2007 al 2010 è stato riscontrato che il 6,7% ha subito una situazione di disagio lavorativo e di questi il 4,3% ha subito del mobbing negli ultimi 12 mesi, sempre considerando l'annata del 2010. Altro dato rilevante riscontrato in questa indagine è che le donne risultano maggiormente colpite, con una percentuale del 9,9%<sup>22</sup>, principalmente in una fascia d'età tra i 34 e i 45 anni, ovvero il periodo in cui la donna dedica gran parte del suo tempo e delle sue energie al carico familiare.

Ad oggi le statistiche riscontrano almeno un milione e mezzo di casi di mobbing in Italia e tutt'ora le donne sono i soggetti maggiormente colpiti, contando il 52% dei casi; inoltre, anche i diplomati sono soggetti altamente mobbizzati, soprattutto nei primi quattro anni di lavoro, a seguire i laureati che ammontano al 24% dei casi.

Le vittime si riconoscono perché si può assistere ad un progressivo impoverimento personale e professionale dei soggetti, in quanto da un lato vengono esclusi da processi, corsi e dalla formazione che porterebbe ad una loro crescita e dall'altro lato, dati i numerosi e ripetuti attacchi nei loro confronti, risultano essere meno produttivi e meno concentrati nello svolgimento dei propri compiti.

Gli ultimi protagonisti del mobbing sono gli spettatori, tra cui vi possono rientrare colleghi, superiori, la direzione aziendale, l'amministrazione del personale o qualunque altro soggetto che non è coinvolto direttamente nel

---

<sup>21</sup> L'ISTAT: Istituto Nazionale di Statistica, è un ente pubblico di ricerca italiano che si occupa dei censimenti generali della popolazione, dei servizi e dell'industria, dell'agricoltura, di indagini campionarie sulle famiglie e di indagini economiche generali a livello nazionale.

<sup>22</sup> Indagine ISTAT, *Il disagio nelle relazioni lavorative*, 15 settembre 2010.

mobbing, ma che assiste o lo percepisce e nonostante ciò non interviene, spesso per paura di diventare loro stessi le vittime.

Il loro contributo, anche se da soggetti secondari, è cruciale per lo sviluppo del mobbing. Si parla di “side-mobber” nel caso di colui che affianca il mobber con una partecipazione comunque attiva, a seguire lo “spettatore indifferente” è colui che non interviene direttamente, ma che attraverso questa scelta legittima di fatto l’aggressore e infine “l’oppositore”, ovvero colui che aiuta la vittima anche solo non accettando il clima di conflitto che può essersi creato all’interno dell’ambiente di lavoro.

### 1.3 I parametri del mobbing e le sue fasi

Harald Ege nei suoi studi ha individuato sette parametri fondamentali che vanno a costituire il fenomeno del mobbing<sup>23</sup>.

Per prima cosa definisce lo spazio, ovvero il luogo in cui si verifica il compimento di azioni vessatorie nei confronti di un lavoratore, fa quindi riferimento ad un ambiente lavorativo.

Definisce poi il tempo, indicando sia la frequenza con cui le azioni si ripetono, ovvero almeno una volta a settimana, sia la durata, che corrisponde ad un minimo di sei mesi.

Le azioni compiute dal mobber, secondo Ege, per essere considerate parte del processo di mobbing, devono rientrare in almeno due delle cinque categorie stilate nel "LIPT Ege"<sup>24</sup>, ovvero un questionario sul Mobbing elaborato in precedenza da Leymann e successivamente modificato da Ege, in cui vengono individuate quarantacinque tipi di azioni differenti raggruppate per categoria.

Le cinque categorie sono le seguenti:

1. Attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare.
2. Isolamento sistematico.
3. Cambiamenti delle mansioni lavorative.
4. Attacchi alla reputazione.
5. Violenza e/o minacce di violenza.

Un altro parametro menzionato è il dislivello psicologico tra i due soggetti, che fa riferimento all'incapacità da parte della vittima di difendersi e di reagire alle azioni compiute del mobber, è inoltre da specificare che

---

<sup>23</sup> EGE H., *La valutazione peritale del Danno da Mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 69.

<sup>24</sup> "Leymann Inventory of Psychological Terrorism", è un questionario anonimo sviluppato all'inizio degli anni Novanta e ad oggi è lo strumento più utilizzato in Europa per la rivelazione del mobbing. Contiene una lista di azioni ostili che il lavoratore è tenuto a segnalare. È stato poi modificato nel 1995 da Ege con aggiunte e adattamenti alla realtà italiana.



utilizzando il termine “dislivello psicologico”, l’autore non fa riferimento alla posizione gerarchica dei due soggetti.

Il mobbing per essere considerato tale deve inoltre avere un intento persecutorio, ovvero l’effettiva intenzionalità dell’aggressore di nuocere. Questa deve essere chiaramente ostile e negativa e si concretizza in comportamenti che recano un danno alla vittima fino a tentare di escluderla dal contesto lavorativo.

Infine, sulla base degli studi riguardanti la psicologia del lavoro, ad oggi è possibile definire l’andamento del fenomeno del mobbing, considerandolo come il settimo ed ultimo parametro.

Le varie fasi dell’andamento di questo fenomeno sono state inizialmente analizzate da Heinz Leymann, che ha sviluppato un modello articolato in quattro fasi ad oggi utilizzato in diverse realtà, tra cui naturalmente la Svezia, Paese in cui è nato questo studio e la Germania in quanto Leymann ha ritenuto il modello perfettamente adattabile alla situazione tedesca.

La prima fase è il conflitto quotidiano, va premesso però che spesso in un ambiente lavorativo sorgono attriti tra i lavoratori o tra datore di lavoro e prestatori di lavoro ed esiste un alto livello di tensione e di rivalità tra i soggetti coinvolti. Va quindi tenuto a mente come non è possibile che qualsiasi scontro che si sviluppa all’interno dell’ambiente lavorativo possa essere ricondotto all’interno della sfera del mobbing.

In questa prima fase questo genere di attacchi rivolti ad un particolare soggetto fanno suscitare nella vittima i primi sensi di disagio e la stessa inizia a rendersi conto di essere oggetto di vessazione, anche se non è ancora in grado né di percepire la situazione a pieno, né di darsi delle risposte a ciò che sta accadendo nell’ambiente circostante.

A questo punto comincia la seconda fase, ovvero l’inizio vero e proprio del mobbing e del terrore psicologico, in cui quello che era inizialmente un conflitto quotidiano inizia a ripetersi frequentemente e con costanza e la

vittima diventa il capro espiatorio per gli attacchi di superiori e colleghi. In questa fase la vittima viene attaccata dal punto di vista psicologico, delle relazioni, della salute, della comunicazione e della professione.

La terza fase descritta da Leymann riguarda gli abusi e gli errori: in questa fase si verificano le prime assenze da parte del lavoratore e l'Amministrazione del Personale inizia ad indagare sulle possibili cause e responsabilità. Spesso però i colleghi chiamati a discutere sull'argomento tendono a colpevolizzare la vittima e ad indicare come causa del problema la personalità e l'approccio del soggetto mobbizzato.

In questa fase l'Azienda tenderà ad adottare alcune misure per indurre il lavoratore ad abbandonare il posto di lavoro, per esempio attraverso il demansionamento, oppure assegnandogli compiti e obiettivi con scadenze impossibili da rispettare, o ancora fornirà informazioni inadeguate alla vittima o tenderà a porsi in maniera prevenuta nei confronti di quest'ultima. La quarta e ultima fase è l'esclusione dal mondo del lavoro, che si sostanzia in attacchi alla vittima volti al solo scopo di isolarla e indurla a rassegnare le dimissioni.

Spesso questa fase produce delle conseguenze degenerative in quanto porta a malattie psicosomatiche, sintomi ossessivi, sviluppo di comportamenti criminali e, nei casi più gravi, induce la vittima al suicidio.

Viene infatti considerata la fase più pericolosa, ma come ha precisato Leymann, non tutte le situazioni di mobbing giungono a quest'ultima fase, solo i casi più estremi<sup>25</sup>.

Il modello di Leymann però, secondo Ege, risulta essere impostato in maniera slegata, ossia che ogni fase è a sé dipendente e non è collegata a quella successiva o precedente, per questo motivo Harald Ege ha ipotizzato

---

<sup>25</sup> LEYMANN H., *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*, 1990, pag. 122.

un nuovo modello composto da sei fasi<sup>26</sup> in cui presta particolare attenzione a quello che è il punto di vista del soggetto, introducendo nuove fasi intermedie che vanno a creare un filo conduttore tra tutte le componenti del processo.

Ege pone in maniera antecedente a tutte le fasi la “condizione zero”, si tratta del presupposto del mobbing, una condizione caratterizzata da conflittualità generale che è spesso presente in molti ambienti di lavoro.

Dopo questa prima pre-fase che fa da presupposto del mobbing inizia l’evolversi vero e proprio del fenomeno.

La prima fase è il conflitto mirato, ovvero la conflittualità presente all’interno del luogo di lavoro descritta dalla “condizione zero” inizia a canalizzare verso un unico soggetto.

La seconda fase è identificata come l’inizio del mobbing, i primi attacchi da parte del mobber rivolti verso una vittima cominciano a recare nei confronti di quest’ultima un senso di malessere e difficoltà, però non si è ancora giunti alla fase cruciale del fenomeno.

È nella terza fase che si individuano i primi sintomi, la vittima inizia a sperimentare i primi problemi di salute che possono interessare tanto la sfera psicologica quanto quella fisica.

La quarta fase riguarda gli errori e gli abusi, come descritto anche negli studi condotti da Leymann. In questo caso il mobbing diviene di dominio pubblico a causa del Responsabile delle risorse umane o del superiore gerarchico che non sono stati in grado di gestire la situazione.

La quinta fase coincide con l’aggravamento, si fa riferimento alla salute psicofisica della vittima che subisce una notevole degenerazione che si può manifestare in forme depressive più o meno intense.

---

<sup>26</sup> EGE H., *Mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Bologna, Pitagora Editrice, 1996, pag. 41.

Si verifica infine l'esclusione dal mondo del lavoro, l'ultimo atto del processo di mobbing che può assumere varie forme, tra cui licenziamento, dimissioni, prepensionamento, ma può arrivare anche ad assumere condotte auto o etero lesive come, ad esempio, nei casi più gravi, il suicidio.

## 1.4 Le tipologie di mobbing

In base a chi compie determinate azioni vessatorie e considerando l'intensità e il grado di queste si possono definire varie tipologie di mobbing.

Tra le più frequenti possiamo riscontrare: il mobbing verticale, il mobbing orizzontale e il mobbing dal basso.

Il mobbing verticale è posto in essere da soggetti gerarchicamente superiori come possono essere sia il datore di lavoro, sia colleghi di grado più elevato rispetto alla vittima, in questa tipologia l'aggressore persegue lo scopo di isolare il soggetto e spingerlo al licenziamento.

Chi pone in essere questo tipo di mobbing attua l'istituto dell'abuso del potere<sup>27</sup>, utilizzando i propri poteri per danneggiare il lavoratore ed ostacolarne il progresso personale e professionale.

Le condotte che vengono messe in atto e che caratterizzano il mobbing verticale sono le seguenti: costante e ossessiva vigilanza nei confronti dei sottoposti, demansionamento<sup>28</sup>, sanzioni disciplinari applicate senza una motivazione, revoca di *benefits*, rimproveri verbali e molestie sessuali<sup>29</sup>.

Nel mobbing orizzontale invece gli atti persecutori avvengono a cura dei colleghi di lavoro, in questo caso però non viene esclusa la responsabilità anche del datore di lavoro che, in base all'art. 2087 c.c., ha il dovere di prevenire o, in caso, reprimere questi comportamenti per garantire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa.

---

<sup>27</sup> L'abuso di potere è l'eccesso di esercizio di autorità da parte del responsabile, del proprietario di un'azienda o del capo sul posto di lavoro con conseguenze negative sull'azienda e sui suoi dipendenti. Possiamo definirla una forma di bullismo sul posto di lavoro, ma condotta specificamente da un superiore e non da un collega alla pari.

<sup>28</sup> Demansionare significa adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto alla sua competenza ed esperienza.

<sup>29</sup> Le molestie sessuali riguardano un comportamento indesiderato, di natura sessuale, che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, o di creare un clima ostile, intimidatorio, degradante, offensivo ed umiliante.

A riguardo, il Tribunale di Firenze con una sentenza<sup>30</sup> nel 2019 ha espressamente chiarito che si configura il mobbing orizzontale anche laddove il datore di lavoro sia a conoscenza di questi comportamenti vessatori posti in essere da alcuni lavoratori nei confronti di altri, ma non si attivi per far cessare l'esecuzione degli stessi. Il datore di lavoro sarà ritenuto quindi responsabile e dovrà risarcire il lavoratore per danni fisici e psichici.

Il mobbing dal basso, detto anche verticale ascendente, è una tipologia rara di mobbing che si basa sempre sulla posizione gerarchica degli attori, ma in questo caso è il subordinato o chi detiene un potere inferiore che esercita azioni vessatorie nei confronti di un superiore. Spesso si ha la presenza di più mobber, per esempio un gruppo di colleghi accomunati dalla voglia di rivoltarsi nei confronti del datore di lavoro qualora l'autorità di questo venga messa in discussione.

Con il tempo si sono sviluppate poi altre tipologie di mobbing.

Il doppio-mobbing, per esempio, è stato studiato da Ege<sup>31</sup>, che ha riscontrato essere un particolare caso applicabile principalmente in Italia. Viene definito doppio per via che in questo caso chi subisce mobbing sul luogo di lavoro lo subisce anche all'interno del contesto familiare, perché privato della comprensione e dell'aiuto della famiglia.

Ege sostiene la tesi secondo cui, per via del fatto che in Italia il legame familiare è molto forte, questa unione e vicinanza può giovare alla vittima che andrà a compensare in famiglia le mancanze subite sul luogo di lavoro.

---

<sup>30</sup> Trib Firenze, sent. del 12-06-2019.

<sup>31</sup> EGE H., *I Numeri del Mobbing: la prima ricerca italiana*, Bologna, Pitagora Editrice, 1998, pag. 147-150.

Tra le varie forme da analizzare risulta un particolare caso di mobbing verticale, il “*bossing*”. Come dice la parola stessa si tratta di mobbing realizzato direttamente dal “*boss*”, ovvero dal datore di lavoro e si differenzia da quello verticale proprio per il fatto che non si parla di superiori in generale, ma in maniera specifica del datore di lavoro.

Si tratta quindi di un caso che ha tutte le caratteristiche corrispondenti al mobbing verticale, con l’unica particolarità riguardo al soggetto che lo compie.

La vittima per tutelarsi dal *bossing* deve intentare causa entro e non oltre cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e l’onere della prova è a suo carico. Il lavoratore dovrà dimostrare due elementi fondamentali: la sussistenza di una lesione alla propria salute e un pregiudizio ai propri diritti che derivi direttamente dalla condotta illecita tenuta dal datore di lavoro. Il risarcimento danni per i casi di *bossing* è però più oneroso di quello previsto per i casi di mobbing semplice, perché il datore di lavoro in questo caso ha una doppia responsabilità, da una parte ha realizzato una condotta illecita, dall’altra è venuto meno ai doveri giuridici sanciti dall’art. 2087 codice civile.

In base alla motivazione, invece, il mobbing è classificabile in due sottocategorie: emozionale e strategico.

Il mobbing emozionale viene collegato a motivazioni personali o ad un’alterazione dei rapporti interpersonali ed è caratterizzato da sentimenti quali gelosia, diffidenza, rivalità e paura.

Il mobbing strategico corrisponde invece, ad una precisa strategia adottata dal mobber o dai mobber, per escludere il lavoratore dall’azienda.

È utilizzato spesso dalle aziende che intendono allontanare il soggetto ritenuto “scomodo”<sup>32</sup> dal mondo del lavoro.

Un’ulteriore distinzione riscontrata riguarda il mobbing diretto, ovvero quando le azioni vessatorie sono indirizzate in maniera specifica ad una vittima precisa e il mobbing indiretto, quando il comportamento del mobber non è diretto alla vittima, ma ad amici e familiari della stessa.

Va menzionata poi la distinzione tra mobbing leggero, composto da azioni sottili e silenziose, difficilmente dimostrabili e che hanno lo scopo di isolare in maniera progressiva la vittima e mobbing pesante, ovvero quando le azioni, oltre che essere molto evidenti, sono anche ritenute violente, per esempio aggressioni verbali e/o fisiche.

Infine, un’ultima tipologia è quella del mobbing trasversale, si tratta di un particolare caso in cui sono coinvolti soggetti esterni all’ambiente lavorativo.

In questo caso è il datore di lavoro che crea alleanze e accordi per emarginare in maniera ancora più intensa la vittima.

---

<sup>32</sup> Con il termine “scomodo” si fa riferimento in genere a soggetti che lavorano in reparti da chiudere, soggetti da riqualificare e ritenuti costosi per la nuova organizzazione, oppure si tratta di lavoratori indesiderati.



## 1.5 Le conseguenze del fenomeno del mobbing

Per determinare se una situazione che si viene a creare all'interno dell'ambiente lavorativo si tratta di mobbing vero e proprio o semplicemente di persona affetta da disturbi d'ansia e paranoia<sup>33</sup>, vengono effettuate delle indagini ispettive e raccolte delle prove per poter classificare il tipo di comportamento.

Spesso è utile considerare alcuni criteri quali: la durata, l'intensità, la frequenza e il contesto in cui si verificano questi comportamenti.

Le diagnosi che possono essere prodotte da casi di mobbing sono le seguenti:

- ***Disturbo post-traumatico da stress***

Si tratta di una reazione intensa, negativa e anormale dovuta in seguito ad un evento traumatico che ha sconvolto il soggetto, produce effetti persistenti e debilitanti che vanno quindi a costituire il disturbo.

Judith Lewis Herman<sup>34</sup> analizza come il disturbo da stress post-traumatico non si manifesta immediatamente nella vittima, ma solitamente è dopo le 4-6 settimane che iniziano a mostrarsi i primi sintomi<sup>35</sup>.

Generalmente questo disturbo si presenta attraverso sintomi intrusivi, quindi sotto forma di incubi e ricordi o attraverso sintomi da evitamento, ovvero quando il soggetto evita attività, oggetti, luoghi e persone che lo portano a rivivere il trauma subito.

Questo disturbo produce poi anche effetti negativi sui pensieri, tanto da impedire al soggetto di ricordarsi alcune parti dell'evento<sup>36</sup> e inoltre è molto comune che si traduca in casi di depressione<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> Situazioni o condizioni non propriamente patologiche nelle quali un individuo si ritiene vittima di persecuzioni o angherie, oppure si fa riferimento a paure, spesso ingigantite in maniera eccessiva.

<sup>34</sup> Judith Lewis Herman, nasce a New York City nel 1942 ed è una psichiatra contemporanea che studia i traumi e in particolare ha sviluppato la diagnosi di stress post-traumatico complesso.

<sup>35</sup> HERMAN J.L., *Trauma and Recovery*, Londra, Pandora, 1992, pag. 115.

<sup>36</sup> Si fa riferimento all'amnesia dissociativa, ovvero la perdita di memoria che coinvolge informazioni che normalmente compongono la coscienza e che sono relative ad eventi traumatici o stressanti.

<sup>37</sup> La depressione è un termine che viene utilizzato per indicare la presenza di umore triste, vuoto o irritabile, accompagnato da modificazioni fisiche, fisiologiche e cognitive che incidono in modo significativo sulla capacità di funzionamento dell'individuo.

Nel caso specifico del mobbing questo disturbo si va a verificare perché la vittima subisce dei microtraumi che sommati nell'arco di un determinato periodo di tempo possono portare al PTSD<sup>38</sup>.

- ***Disturbo d'ansia generalizzato***

Si tratta di una costante ed eccessiva preoccupazione manifestata dalla vittima, che provoca tanto sintomi psicologici quanto fisici, per esempio vertigini e formicolii.

Chi soffre di disturbo d'ansia generalizzato è costantemente in allerta e tende a preoccuparsi eccessivamente per qualunque situazione che si crea nell'ambiente circostante, provocando nel tempo anche una riduzione significativa della qualità di vita.

Non si tratta di un singolo episodio o di episodi isolati, ma di una costante ansia che perdura per un periodo di tempo di almeno sei mesi.

- ***Sindrome da affaticamento cronico***

Questa sindrome è ancora in fase di studio da parte dei ricercatori, si ritiene che sia causata non solo da un affaticamento cronico legato al lavoro, ma che sia dovuta anche ad uno squilibrio nella vita del soggetto, per esempio a causa del poco sonno o a causa di problemi familiari.

I sintomi di questa patologia sono: una sensazione di stanchezza prolungata, difficoltà, come già menzionato, a conciliare il sonno e avvertenza di dolori in tutto il corpo.

- ***Burn-out***

È detta anche “la sindrome da esaurimento professionale”, ovvero una condizione di disagio psicofisico associato al contesto lavorativo.

---

<sup>38</sup> PTSD: *Post Traumatic Stress Disorder*, è una sigla utilizzata per identificare il Disturbo Post Traumatico da Stress.

Questa sindrome genera apatia, stanchezza, mancanza di motivazione e perdita totale del coinvolgimento del soggetto nello svolgere il proprio lavoro, rendendo il lavoratore insoddisfatto della propria *routine*.

Christina Maslach<sup>39</sup> ha identificato le componenti del *burn-out* attraverso tre categorie:

- Il deterioramento dell'impegno nei confronti del lavoro.
- Il deterioramento delle emozioni originariamente associate al lavoro.
- Il problema di adattamento tra la persona ed il lavoro stesso.

La stessa autrice ha poi introdotto, con la partecipazione della collega Susan Jackson, un questionario multidimensionale composto da ventidue *item*, ognuno con sei gradi di risposta su scala Likert<sup>40</sup>, con lo scopo di valutare il livello di *burn-out* presente in un singolo soggetto.

- ***Disturbo dell'adattamento***

Si tratta di una condizione generata dalla presenza di un agente stressante o traumatico avvenuto nei tre mesi precedenti; questo disturbo tende poi a scomparire dopo sei mesi dall'assenza del fattore scatenante e presenta come sintomatologia: depressione, ansia e alterazione della condotta.

Si tratta di una diagnosi abbastanza comune che coinvolge dal 5 al 21% degli adulti, in particolare le donne, che si stima vengano colpite due volte più spesso degli uomini.

Va sottolineato poi, sempre in riferimento agli effetti del mobbing, che questi si producono anche nei confronti dell'azienda, principalmente sul piano economico, questo perché le prestazioni lavorative del dipendente

---

<sup>39</sup> Christina Maslach, nata nel 1946, è una psicologa statunitense e docente di psicologia all'università della California, Berkeley. Viene considerata la massima esperta mondiale di *burnout*, oltre ad aver scritto numerose pubblicazioni sull'argomento ha costruito il Maslach Burnout Inventory, il test più accreditato e usato in materia.

<sup>40</sup> La scala Likert è una tecnica psicometrica di misurazione dell'atteggiamento. Tale tecnica si distingue principalmente per la possibilità di applicazione di metodi di analisi degli *item* basati sulle proprietà statistiche delle scale di misura a intervalli o rapporti.

risulteranno carenti e il soggetto avrà un rendimento minore causando così una perdita economica per l'azienda.

Inoltre, le conseguenze si verificano anche sul piano sociale, perché questi comportamenti possono creare un malcontento generale all'interno del luogo di lavoro e, se la situazione che si è venuta a creare all'interno viene riportata al di fuori dell'azienda, possono verificarsi anche danni all'immagine<sup>41</sup> per la ditta stessa.

---

<sup>41</sup> Il danno all'immagine, definito anche danno alla reputazione, riguarda sia le persone fisiche che le società. La reputazione aziendale è la considerazione che i consumatori e gli investitori finanziari hanno di un'azienda.

## **CAPITOLO 2: LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO NEL NOSTRO ORDINAMENTO GIURIDICO**

### **2.1 Richiami alle norme della Costituzione, del Codice Civile e ad altre fonti dell'ordinamento.**

Il mobbing viene definito fenomeno perché non si tratta di un istituto di diritto penale, dato che non è presente all'interno del codice penale un articolo che lo disciplina e non sussiste un reato che lo punisce.

Nonostante ciò, esistono diverse forme che consentono di dare rilievo a questo particolare fenomeno.

A livello costituzionale si fa riferimento agli articoli che richiamano principalmente la tutela al lavoro e l'uguaglianza tra cittadini, tra i quali l'art. 2 Cost.<sup>42</sup> il quale afferma il valore centrale e primario della persona umana, sia come individuo che come membro della società e l'art. 3 Cost.<sup>43</sup>, che sancisce il principio di uguaglianza tra i cittadini e vieta discriminazioni tra di essi, attribuendo alla Repubblica il compito di attivarsi per l'effettiva realizzazione di tale obiettivo.

Per quanto riguarda invece il diritto e la tutela al lavoro vanno menzionati l'art. 4 Cost.<sup>44</sup>, secondo cui la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che lo rendano effettivo e l'art. 35 Cost.

---

<sup>42</sup> Art. 2 Cost: *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”*.

<sup>43</sup> Art. 3 Cost.: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*.

<sup>44</sup> Art. 4 Cost: *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”*.

<sup>45</sup>, in base al quale la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Tra i richiami normativi presenti nel codice civile, oltre all'art. 2087 c.c. già affrontato in precedenza, vanno menzionati gli articoli 1175 c.c.<sup>46</sup> e 1375 c.c.<sup>47</sup>.

Il primo fa riferimento al concetto di correttezza, ovvero viene imposto ai soggetti contraenti un obbligo di reciproca lealtà di condotta in tutte le fasi che costituiscono il rapporto contrattuale, dal procedimento di formazione del contratto fino alla sua esecuzione.

A questo viene affiancato l'art. 1375 c.c. che disciplina il principio di buona fede in senso oggettivo, ovvero il dovere di comportarsi con lealtà ed onestà. Questo comporta l'individuazione di ulteriori obblighi e divieti a carico dei soggetti coinvolti con l'obiettivo di colmare le lacune del diritto vivente, tra questi vengono riscontrati doveri di collaborazione che si sostanziano in diversi obblighi: l'obbligo di informare la controparte per ogni questione rilevante, l'obbligo di solidarietà<sup>48</sup> e infine, l'obbligo di protezione, ovvero evitare che l'altro soggetto o i suoi beni subiscano dei pregiudizi.

Da questo articolo si evince che il debitore ha il dovere di eseguire tutte quelle prestazioni strumentali o accessorie necessarie a soddisfare l'interesse del creditore, mentre il creditore ha il dovere di cooperare con il debitore, al

---

<sup>45</sup> Art. 35 Cost.: *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.*

*Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.*

*Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.*

*Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero”.*

<sup>46</sup> Art. 1175 c.c.: *“Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza”.*

<sup>47</sup> Art. 1375 c.c.: *“Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede”.*

<sup>48</sup> L'obbligo di solidarietà emerge dall'art. 2 Cost, in cui si afferma che la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

fine di evitare che venga riscontrato un adempimento eccessivamente oneroso nei confronti del debitore stesso.

Questi principi affermati dai presenti articoli vanno a definire dei concetti privi di contenuto specifico, che dovrà essere attribuito dal giudice in sede di definizione quando verranno lui sottoposti i casi concreti.

Il principio della buona fede applicato al rapporto di lavoro costituisce una garanzia di tutela della dignità morale e della libertà personale del lavoratore subordinato, questo comporta che qualsiasi comportamento tenuto dal datore di lavoro, che superi quelli che sono i limiti imposti dal legittimo esercizio del diritto, si traduca in abuso del diritto<sup>49</sup>.

Un altro riferimento al codice civile è presente all'interno dell'art. 2043 c.c.<sup>50</sup> che si basa sull'espressione *neminem laedere*<sup>51</sup>, ovvero il principio generale in base al quale tutti hanno il dovere di non ledere la sfera giuridica altrui.

Il dipendente mobbizzato dovrà provare: il fatto lesivo, il danno, il nesso di causalità e anche l'elemento psicologico del mobber, ossia il dolo o la colpa da parte dell'autore dell'illecito.

Infine, l'art. 2049 c.c.<sup>52</sup> disciplina un particolare caso di responsabilità da fatto illecito, sancendo che l'obbligo di risarcimento del danno è in capo al datore di lavoro per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti durante lo svolgimento di un'attività lavorativa.

---

<sup>49</sup> L'abuso del diritto si verifica quando si utilizza un determinato diritto, che l'ordinamento legittimamente riconosce in capo ad un soggetto, per finalità che non sono ricomprese in quel diritto stesso. Si tratta di comportamenti di vario tipo e natura che hanno la funzione di alterare a proprio favore un diritto spettante al soggetto, andando oltre i limiti del diritto stesso.

<sup>50</sup> Art. 2043 c.c.: "*Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*".

<sup>51</sup> Il significato di questa espressione viene tradotto in italiano come: "non offendere nessuno".

<sup>52</sup> Art. 2049 c.c.: "*I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti*".

Esistono inoltre fonti diverse dalla Costituzione e dal codice civile, all'interno del nostro ordinamento giuridico, dalle quali possiamo individuare forme di tutela a favore dei lavoratori.

Innanzitutto, va preso in esame l'art. 15 dello Statuto dei lavoratori<sup>53</sup>, il quale sancisce che: *“è nullo qualsiasi atto o patto diretto a:*

- a. subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte.*
- b. licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero”.*

Al comma 2, l'articolo sancisce che: *“le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”.*

Nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna<sup>54</sup> vengono invece dedicati gli artt. 25<sup>55</sup> e seguenti, in cui si fa specifico riferimento al contrasto delle discriminazioni che si creano all'interno dei luoghi di lavoro.

---

<sup>53</sup> Legge n. 300 del 20 maggio 1970. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

<sup>54</sup> Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

<sup>55</sup> Art. 25 D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198: *“Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”.*



Infine, all'interno del Testo unico per la sicurezza sul lavoro<sup>56</sup>, si fa riferimento allo stress da lavoro correlato da considerare come rischio per la salute dei lavoratori.

Come definito dall'Accordo quadro europeo del 2004<sup>57</sup>, lo stress da lavoro correlato è: *“una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”*.

---

<sup>56</sup> Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 aggiornato con le modifiche apportate, da ultimo, dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 luglio 2023, n. 85.

<sup>57</sup> Accordo europeo sullo stress sul lavoro: Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE - “Confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale. Siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004.

## **2.2 Quando il mobbing costituisce reato: fattispecie assimilate**

Non essendoci nel codice penale una norma espressa incriminatrice che sanziona il mobbing, viene lasciato alla magistratura<sup>58</sup> il compito di individuare delle figure di reato che vadano ad integrare questo fenomeno.

La prima fattispecie del codice penale che viene individuata è il reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi, disciplinato all'art. 572 c.p., che individua i casi in cui un soggetto maltratta un membro della famiglia o comunque convivente, o una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte. Secondo la Cassazione fra tutti i reati è quello che più si avvicina ai connotati del mobbing.

Questo reato, tuttavia, si limita ad inquadrare solo i casi di mobbing verticale, ovvero quando le vessazioni provengono dall'alto e non è in grado di disciplinare i casi di mobbing orizzontale.

Le condizioni che devono sussistere affinché il mobbing si configuri come reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi sono le seguenti: deve trattarsi di un contesto lavorativo di dimensioni ridotte e deve sussistere un rapporto para-familiare<sup>59</sup>, ovvero un rapporto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da abitudini di vita proprie delle comunità familiari, dalla sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente ed è infine necessario che ci sia un rapporto di fiducia reciproca e che le azioni siano svolte con modalità tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità<sup>60</sup>.

Integra il delitto di cui all'art. 572 cod. pen. la condotta posta in essere dal datore di lavoro nei confronti del dipendente che comporta il verificarsi di

---

<sup>58</sup> La magistratura è l'insieme di organi che esercitano la funzione giurisdizionale ordinaria in modo autonomo e indipendente dagli altri ordinamenti statali.

<sup>59</sup> Cassazione penale sez. VI, 07/06/2018, n. 39920.

<sup>60</sup> Cassazione penale sez. VI, 28/09/2016, n. 51591.

comportamenti che non rientrano nell'esercizio del potere dello stesso, tali però che incidono sulla libertà personale e professionale del lavoratore<sup>61</sup>.

È importante evidenziare come, nonostante l'azienda possa comprendere un elevato numero di soggetti operanti, questo non escluda la possibilità del verificarsi di rapporti di para familiarità, che si possono riscontrare nell'ambito di singoli reparti o nei singoli rapporti tra datore di lavoro e lavoratore.

Un'altra fattispecie presa in considerazione, che verrà analizzata in maniera più approfondita nel capitolo successivo, è quella riguardante gli atti persecutori, disciplinati dall'art. 612-*bis* c.p.<sup>62</sup> che fa riferimento a condotte vessatorie realizzate in ambito lavorativo, purché esse siano reiterate e siano idonee a cagionare un perdurante stato di ansia o di paura nel lavoratore, il giudice dovrà poi verificare la sussistenza di tutti gli elementi.

Consideriamo poi i casi di violenza privata, art. 610 cod. pen.<sup>63</sup>, ovvero quando la condotta vessatoria si concretizza nel costringere la vittima a tenere un determinato comportamento imposto dall'aggressore. Si tratta di un reato contro la libertà personale, infatti il bene giuridico tutelato è la libertà morale di ciascun individuo che lo Stato vuole difendere e garantire. Il reato si configura quando le condotte di fare, tollerare od omettere sono compiute con violenza o minaccia e la pena può arrivare fino a quattro anni

---

<sup>61</sup> Cassazione penale sez. VI, 28/09/2016, n. 51591.

<sup>62</sup> Art. 612 *bis* cod. pen.: “*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi 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*”.

<sup>63</sup> Art. 610 cod. pen.: “*Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.*

*La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.*

*Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità, ovvero se ricorre la circostanza di cui al secondo comma”.*

di reclusione, salvo si verificano le circostanze aggravanti disciplinate dall'art. 339 cod. pen..

Esistono poi i casi di minaccia<sup>64</sup>, ovvero quando il mobber intima di cagionare un danno, un male o conseguenze ingiuste verso il lavoratore.

Si tratta poi di violenza sessuale, disciplinata dall'art. 609 *bis* cod. pen.<sup>65</sup>, nel caso in cui la condotta tenuta dal datore di lavoro si consumi in atti sessuali in base alla definizione elaborata dalla giurisprudenza che comprende “*ogni atto coinvolgente la corporeità della persona offesa, posto in essere con la coscienza e volontà di compiere un atto invasivo della sfera sessuale di una persona non consenziente*”.

Possiamo infine prendere in considerazione altri due casi, il primo riguarda la molestia, chiamata anche “disturbo alle persone” che viene disciplinata dall'art. 660 cod. pen.<sup>66</sup> e comprende tutti i casi in cui la condotta del mobber abbia assunto una connotazione più sfumata e meno grave rispetto alle altre ipotesi.

L'altro caso riguarda l'abuso d'ufficio che si configura all'interno del pubblico impiego dal momento in cui le condotte vessatorie vengono poste

---

<sup>64</sup> La minaccia è disciplinata all'art. 612 cod. pen. e sancisce che: “*Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a euro 1.032.*”

*Se la minaccia è grave, o è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, la pena è della reclusione fino a un anno.*

*Si procede d'ufficio se la minaccia è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, ovvero se la minaccia è grave e ricorrono circostanze aggravanti ad effetto speciale diverse dalla recidiva, ovvero se la persona offesa è incapace, per età o per infermità.”*

<sup>65</sup> Art. 609 *bis* cod. pen.: “*Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni.*”

*Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:*

*1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;*

*2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.*

*Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi”.*

<sup>66</sup> Art. 660 c.p.: “*Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito, a querela della persona offesa, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516.*”

*Si procede tuttavia d'ufficio quando il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità”.*

in essere da soggetti con qualità di pubblico ufficiale o di incaricato del servizio pubblico.

Questo istituto viene disciplinato all'interno del codice penale, all'art. 323, in cui viene sancito che: *“è punito con la reclusione da uno a quattro anni il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale, ovvero arreca ad altri un danno ingiusto”*.

## **2.3 Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale**

La responsabilità contrattuale consiste nella violazione di uno specifico dovere che nasce da un vincolo preesistente e obbligatorio che però non è stato adempiuto.

Nel caso del mobbing la fonte che ci indica l'obbligazione da adempiere è la legge, attraverso l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. È chiaro quindi che se il datore di lavoro compie azioni vessatorie nei confronti del prestatore di lavoro, oppure non reprime condotte mobbizzanti a cui assiste, risulterà essere inadempiente rispetto a quanto sancito dall'articolo.

In questo caso l'onere della prova è a carico del lavoratore vittima di mobbing che dovrà provare lui stesso i comportamenti vessatori che sono stati realizzati nei propri confronti, non sarà sufficiente però provare un singolo avvenimento isolato, ma è necessario che il lavoratore provi la reiterazione di questi comportamenti. Il soggetto mobbizzato dovrà poi provare il danno, quindi la lesione subita e infine, deve dimostrare che sussiste un nesso di causalità tra il danno e i comportamenti aggressivi tenuti dal mobber.

Il lavoratore per dimostrare questi elementi si deve servire innanzitutto delle testimonianze dei colleghi, anche se questi non sempre sono disposti a collaborare perché hanno il timore che possano verificarsi ritorsioni nei loro confronti da parte del datore di lavoro qualora testimoniassero contro di lui. Proprio per questo motivo assumono un valore rilevante tutte le possibili comunicazioni tra la vittima e l'autore del mobbing, come per esempio, mail, lettere o messaggi telefonici dai quali si evince questo tipo di comportamento aggressivo.

A questo punto il datore di lavoro dovrà invece dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie a tutelare la salute psicofisica del lavoratore o, in

caso contrario, di non averlo potuto fare per cause a lui non imputabili, in base all'art. 1218 c.c.<sup>67</sup>.

Esistono poi i casi di responsabilità extracontrattuale, ovvero quando l'illecito compiuto nell'ambito di un rapporto tra due o più soggetti non è preceduto da un vincolo contrattuale tra gli stessi. Con riferimento al caso del mobbing, la responsabilità extracontrattuale si verifica nei casi di mobbing orizzontale o anche nei casi di mobbing verticale, ma non con riferimento al datore di lavoro sul quale grava unicamente la responsabilità contrattuale.

L'articolo che disciplina questo tipo di responsabilità è il 2043 c.c.<sup>68</sup>, in cui vengono elencati una serie di elementi dei quali deve essere dimostrata la sussistenza da parte della vittima del mobbing, tra questi troviamo: il fatto dannoso, il danno subito e il nesso di causalità tra i due elementi; è inoltre necessario dimostrare l'atteggiamento doloso dell'aggressore.

In questo caso la vittima potrà farsi valere non solo nei confronti del mobber, ma anche verso il datore di lavoro sulla base dell'art. 2049 c.c., che, come visto nel paragrafo precedente, richiama il caso in cui per fatti illeciti compiuti dai propri dipendenti ne risponde il datore di lavoro.

I termini di prescrizione fissati per questi due tipi di responsabilità sono: dieci anni per la responsabilità di tipo contrattuale e cinque anni per quella extracontrattuale.

---

<sup>67</sup> Art. 1218 c.c.: *“Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile”*.

<sup>68</sup> Art. 2043 c.c.: *“Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”*.





## CAPITOLO 3: IL CASO DEL MOBBING PUNITO COME STALKING

### 3.1 Cos'è lo stalking sul lavoro

Il termine stalking deriva dall'inglese “*to stalk*”<sup>69</sup> e veniva utilizzato per indicare l'inseguimento furtivo da parte del predatore nei confronti della vittima.

La parola stalking, nel quotidiano, viene spesso associata principalmente all'ambito amoroso, ma va sottolineato, invece, che per stalking si intende qualsiasi atteggiamento persecutorio tenuto da un soggetto, detto stalker, nei confronti di una vittima, incutendo nella stessa, stati di ansia e di paura tanto da comprometterne la vita quotidiana.

Anche all'interno degli ambienti di lavoro può quindi verificarsi il cosiddetto stalking occupazionale, che trova motivazioni in ambito lavorativo, ma supera i confini di questo andando ad incidere direttamente sulla vita privata della vittima. Si concretizza in una serie di atti persecutori posti in essere dal datore di lavoro o dai colleghi ai danni di un soggetto. Si tratta quindi di più atti, non di un singolo episodio isolato, con una durata variabile che può comprendere settimane, mesi o addirittura un periodo più prolungato di alcuni anni.

La Cassazione ha inoltre stabilito che anche solo due condotte commesse in un breve arco di tempo sono configurabili come stalking<sup>70</sup>, anche secondo la Corte d'Appello di Napoli<sup>71</sup> solo due episodi possono essere sufficienti per causare alla vittima un particolare disagio persecutorio.

---

<sup>69</sup> Viene tradotto con “camminare con circospezione”, “camminare furtivamente”, “colui che cammina in modo furtivo” indicante anche il “cacciatore in agguato”.

<sup>70</sup> Cassazione penale Sez. V, 03/04/2018, n. 33842.

<sup>71</sup> Corte d'Appello di Napoli, Sez. III, 23/07/2021, n. 4110.

La Corte d'Appello di Lecce<sup>72</sup> sottolinea poi che i comportamenti minatori devono succedersi nel tempo, con un intervallo che può variare da pochi giorni a massimo alcuni mesi, mentre la Corte d'Appello di Cagliari<sup>73</sup> afferma che condotte prolungate, anche se subiscono intervalli o si verificano in anni differenti, possono configurare il reato di stalking, poiché è l'atteggiamento complessivo e l'impatto psicologico accumulato che bisogna considerare.

Solitamente lo stalking occupazionale si realizza quando è già in atto il fenomeno del mobbing e viene aggiunto a quest'ultimo per garantire al meglio la riuscita dell'intento del mobber di costringere il lavoratore a presentare le dimissioni, altrimenti si può verificare dopo che si è esaurita una strategia di mobbing in quanto improduttiva o perché non sono stati raggiunti gli obiettivi che si era prefissato il mobber. In questo caso lo stesso decide di proseguire la sua strategia persecutoria anche al di fuori del contesto lavorativo andando ad interessare la vita privata della vittima, integrando così il reato di stalking.

I comportamenti attuati dallo stalker generalmente si concretizzano in tentativi di mettersi in contatto con la vittima attraverso per esempio sms, lettere o chiamate telefoniche; vengono realizzati da parte del datore di lavoro continui controlli sul soggetto, vengono negati i permessi o le ferie, diffuse notizie false sulla vittima per metterla in cattiva luce all'interno dell'ambiente di lavoro o ancora possono realizzarsi comportamenti che proseguono anche al di fuori del contesto lavorativo come per esempio il pedinamento.

Possono integrare lo stalking occupazionale anche i tentativi da parte dei colleghi di denigrare la vittima, specialmente quando questa non è presente

---

<sup>72</sup> Corte d'Appello di Lecce, Sent. 16/04/2021, n. 46.

<sup>73</sup> Corte d'Appello di Cagliari, Sez. II, 09/03/2021, n. 175.

all'interno del luogo di lavoro, ad esempio attraverso diffamazione<sup>74</sup>, ovvero l'offesa alla reputazione di un soggetto o calunnia<sup>75</sup>, ovvero il comportamento di chi accusa un'altra persona, dinanzi alle autorità, di un fatto che costituisce reato, pur sapendo che non è stato realmente commesso. Accade spesso che lo stalking occupazionale si realizzi attraverso molestie sessuali, principalmente nei casi in cui la vittima rifiuta delle richieste a sfondo sessuale o delle *avances* da parte di colleghi o del datore di lavoro e questi decidano di vendicare il rifiuto esercitando pressione psicologica che spesso si manifesta anche fuori dagli ambienti lavorativi generando così paura e timore anche nella vita quotidiana della vittima.

---

<sup>74</sup> La diffamazione è disciplinata dall'art. 595 cod. pen.

<sup>75</sup> La calunnia è disciplinata dall'art. 368 cod. pen.

### 3.2 Cosa prevede la legge: Art. 612-bis Codice Penale

L'introduzione dell'art. 612-*bis* risulta essere un'importante punto di svolta per la giurisprudenza che prima era costretta a ricondurre gli atti che integravano il reato di stalking all'art. 660 c.p.<sup>76</sup> riguardante le molestie e il disturbo alle persone, o altrimenti, nelle ipotesi più gravi, all'art. 610 c.p.<sup>77</sup>, il quale disciplina la violenza privata. Il problema che si poteva riscontrare era che questi articoli risultavano per lo più inadeguati alla copertura di tutti i fatti di molestia e persecuzione commessi dallo stalker ai danni della vittima e non erano in grado di tutelare a pieno quest'ultima; in particolare, la riconducibilità all'art. 660 c.p. non consentiva di punire anche le condotte che andavano a ledere i beni individuali.

La *ratio* per l'introduzione di una nuova normativa ad *hoc* per punire il reato di stalking, oltre all'inadeguatezza delle norme preesistenti, è la necessità di fornire una disciplina autonoma per questo fenomeno che risulta essere in continua espansione; infatti, come possiamo riscontrare dal “Rapporto Italia 2021 Eurispes”, il 9,3% degli italiani è vittima di stalking, di cui il 13% in una fascia compresa tra i 18 e i 24 anni e della totalità delle vittime il 14% risultano essere donne, contro il 4,5% degli uomini<sup>78</sup>.

La materia dello stalking ad oggi viene disciplinata dal decreto-legge n. 11 del 23 febbraio 2009, convertito con modificazioni in Legge n. 38 del 23

---

<sup>76</sup> Art. 660 c.p.: “*Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito, a querela della persona offesa, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516.*

*Si procede tuttavia d'ufficio quando il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità”.*

<sup>77</sup> Art. 610 c.p.: “*Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.*

*La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.*

*Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità, ovvero se ricorre la circostanza di cui al secondo comma”.*

<sup>78</sup> Si tratta di un rapporto, giunto alla 33<sup>a</sup> edizione in cui vengono affrontati attraverso una lettura duale della realtà, temi che l'Istituto ritiene rappresentativi della attualità politica, economica e sociale del nostro Paese.

aprile 2009 e contenente misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori.

È stato così introdotto all'interno del nostro ordinamento giuridico l'Art. 612-*bis* cod. pen. riguardante gli atti persecutori e con cui il legislatore ha stabilito una serie di pene a danno del soggetto che compie questi determinati atti.

L'articolo preso in questione sancisce che: *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi 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.*

*La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge, anche separato o divorziato, o da persona che è o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa ovvero se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici.*

*La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con armi o da persona travisata.*

*Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. La remissione della querela può essere soltanto processuale. La querela è comunque irrevocabile se il fatto è stato commesso mediante minacce reiterate nei modi di cui all'articolo 612, secondo comma. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio”.*

Il reato di atti persecutori viene considerato come un reato abituale, per questo motivo è necessaria la reiterazione delle condotte perché si configuri il reato di stalking, non è sufficiente la presenza di un'unica, anche se grave, condotta di molestie e minacce. Inoltre, è importante sancire che qualora un soggetto sia stato condannato per il delitto di atti persecutori e questi siano stati giudicati, gli atti successivi compiuti dal soggetto dovranno necessariamente dare vita ad una nuova serie di atti che provochino uno degli eventi contemplati dall'art. 612-*bis* e non saranno invece collegati agli atti precedenti.

In base all'articolo 612-*bis* cod. pen. una condotta, per configurarsi come stalking, deve provocare almeno uno dei tre eventi disciplinati al comma primo.

Innanzitutto, per “perdurante e grave stato di ansia o di paura”, si fa riferimento alle conseguenze che si possono riscontrare nella vittima in seguito alla persecuzione da parte dello stalker. Queste non devono risultare transitorie, ma è necessario, perché sussista il reato di stalking, che siano sintomo di una continua persecuzione e vessazione da parte dello stalker che ha provocato nei confronti della persona offesa una modifica sostanziale nel suo equilibrio di vita. Con il termine ansia il legislatore vuole indicare uno stato di agitazione che si è generato nella vittima, mentre con il termine paura indica il timore provato dalla persona offesa nei confronti dell'aggressore.

Il secondo evento sancito dall'art. 612-*bis*, comma 1, riguarda il “fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva”, che non lascia spazio interpretativo, ma amplia il livello di tutela estendendolo anche a coloro che sono legati alla vittima da rapporti di parentela o da relazioni affettive.

Infine, il terzo e ultimo evento corrisponde all'alterazione delle proprie abitudini di vita, in questo caso sarà il giudice che dovrà effettuare le valutazioni in sede civile, in ragione anche del calcolo del risarcimento del danno.

È infine importante chiarire che l'elemento soggettivo del reato descritto dal presente articolo è il dolo generico<sup>79</sup>; quindi, è sufficiente unicamente la volontà da parte dell'aggressore e la consapevolezza dello stesso di star incutendo timore nei confronti della vittima attraverso la sua condotta, è sufficiente che le condotte persecutorie tenute dall'aggressore abbiano un effetto destabilizzante nei confronti della vittima, anche senza l'accertamento di uno stato patologico.

Lo stalking viene punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi, la pena risulta però aumentata, in base a quanto disciplinato dal comma 2 del presente articolo, se il fatto è stato commesso dal coniuge o da persona legata alla vittima tramite relazione affettiva, o ancora se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici.

Al comma 3 viene invece stabilito che la pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di minore, di una donna in stato di gravidanza, di un soggetto portatore di handicap o se commesso con armi o da persona travisata.

Recentemente è stata inoltre modificata la norma che permetteva di estinguere il reato di stalking con solo il risarcimento economico, ad oggi il risarcimento può essere chiesto nell'ambito del processo penale costituendosi parte civile, oppure in un separato processo civile.

La legge stabilisce poi che le vittime di alcuni reati, tra i quali rientra lo stalking, possano chiedere l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato, in questo modo la vittima non dovrà pagare alcun contributo e non dovrà

---

<sup>79</sup> Il dolo generico si ha pertanto quando il soggetto vuole realizzare il fatto descritto dalla norma incriminatrice senza che assuma rilievo la finalità.

corrispondere alcun compenso all'avvocato, perché queste spese saranno sostenute dallo Stato.

Infine, l'Art. 612-*bis*, comma 4, disciplina la querela, ovvero una condizione di procedibilità che consiste in una dichiarazione con la quale la persona che ha subito un reato esprime la volontà che si proceda per punire il colpevole. Nel caso dello stalking dovrà essere presentata entro sei mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato e la sua remissione<sup>80</sup> potrà essere soltanto processuale.

La persona offesa può rivolgersi alla polizia giudiziaria o al pubblico ministero per esporre i fatti di reato di cui è stata vittima o di cui è a conoscenza, successivamente verranno accertati due requisiti fondamentali: la reiterazione della condotta di stalking e il perdurante stato di ansia o paura nella vittima.

La querela però non può essere revocata nei casi in cui il fatto sia stato commesso attraverso la reiterazione di minacce, inoltre il reato è perseguibile d'ufficio, senza quindi la necessità che la persona offesa sporga querela, nei casi in cui è stato commesso contro un minore o contro un soggetto con disabilità e nei casi in cui sia connesso ad un altro delitto.

Il legislatore ha voluto poi introdurre l'istituto dell'ammonimento, in modo da prendere misure graduali in caso di stalking, prima di procedere attraverso la querela. Si tratta di un provvedimento adottato esclusivamente dal Questore<sup>81</sup>, che richiede la sussistenza di soli elementi indiziari dai quali si desume un comportamento reiterato e minaccioso nei confronti della vittima. Lo scopo principale dell'ammonimento è quello di prevenire la commissione

---

<sup>80</sup> Dichiarazione resa all'autorità giudiziaria competente o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con cui un soggetto, personalmente o a mezzo di procuratore speciale, revoca la querela precedentemente presentata (Art. 340 cod. procedura penale).

<sup>81</sup> Il Questore rappresenta in ogni Provincia il vertice dell'amministrazione della pubblica sicurezza; è il responsabile della direzione e del coordinamento tecnico-operativo dei servizi di ordine e sicurezza pubblica oltre che dell'impiego delle forze di polizia a sua disposizione.



di reati attraverso un giudizio preventivo risultante dalla sussistenza di un mero pericolo.

Affinché il Questore accolga la richiesta di ammonimento da parte della vittima, è necessario che si accerti la fondatezza dei fatti esposti, che può avvenire anche sentendo persone informate sui fatti e assumendo informazioni tramite investigazione. Nel caso in cui il Questore ritenga che la richiesta di ammonimento da parte della vittima sia fondata, ammonisce oralmente l'autore dello stalking e lo invita ad astenersi dal proseguire determinate condotte, in base all'art. 8 decreto-legge n. 11 del 23 febbraio 2009<sup>82</sup>: *“Il Questore, assunte se necessario informazioni dagli organi investigativi e sentite le persone informate dei fatti, ove ritenga fondata l'istanza, ammonisce oralmente il soggetto nei cui confronti è stato richiesto il provvedimento, invitandolo a tenere una condotta conforme alla legge e redigendo processo verbale”*.

Qualora lo stalker non desista dalla reiterazione delle condotte sopracitate, il Questore procederà d'ufficio e la pena sarà aumentata in base ai commi 3 e 4 del presente decreto-legge, nel caso in cui il soggetto risultasse già ammonito.

In tema di onere della prova per il reato di stalking la Cassazione con una sentenza<sup>83</sup> ha chiarito che le dichiarazioni della persona offesa possono, anche singolarmente, essere utilizzate come prova per verificare la responsabilità dell'imputato, purché il testimone risulti essere, previa

---

<sup>82</sup> Decreto-Legge entrato in vigore il 25-2-2009. convertito con modificazioni dalla L. 23 aprile 2009, n. 38 (in G.U. 24/04/2009, n. 95). Riguarda misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori.

<sup>83</sup> Cassazione penale Sez. V, 07/02/2017, n. 33280: *“Le dichiarazioni della persona offesa, le quali possono essere legittimamente poste da sole a fondamento dell'affermazione di penale responsabilità dell'imputato, previa verifica, corredata da idonea motivazione, della credibilità soggettiva del dichiarante e dell'attendibilità intrinseca del suo racconto”*.

verifica, un soggetto credibile e purché la narrazione risulti essere logica, verosimile e coerente<sup>84</sup>.

Tra le altre prove utili per la verifica del reato di stalking possono essere utilizzati i certificati medici, perché spesso il turbamento psicologico provato dalla vittima può essere certificato da soggetti competenti, quali medici, psicologi o psichiatri. Vengono poi sentite le dichiarazioni dei testimoni, ovvero coloro che vengono chiamati dal giudice per dichiarare i fatti di cui sono a conoscenza, sia perché vi hanno assistito in prima persona, sia perché ne sono venuti a conoscenza per ragioni legate, per esempio, al mestiere svolto. E infine, tutte le documentazioni raccolte come, per esempio, lettere, sms e tabulati telefonici.

Con la Legge n. 69 del 19 luglio 2019<sup>85</sup> è stata poi introdotta una nuova procedura d'urgenza denominata "Codice rosso" che prevede modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e ad altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere. Questo codice si applica in caso di: maltrattamenti contro un familiare o un convivente, violenza sessuale, stalking, *revenge porn* e lesioni personali gravi; occorre però per attivare questo tipo di procedura che i reati siano commessi nell'ambito della violenza di genere o di quella familiare.

La particolarità principale di questa nuova legge è che il pubblico ministero, entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato, deve convocare la vittima di stalking e procedere ad assumere informazioni, in modo da poter valutare fin da subito se sussistono gli estremi per chiedere al giudice l'emissione di una misura cautelare.

---

<sup>84</sup> Trib. Chieti n. 321/2018.

<sup>85</sup> Questa legge, entrata in vigore il 09/08/2019 prevede modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.

Il termine di tre giorni può essere prorogato solo in presenza di motivazioni che riguardano la tutela di minori o per riservatezza delle indagini.

Una delle novità introdotte dalla procedura di “Codice rosso” è rappresentata dall’inserimento all’interno del nostro ordinamento giuridico di quattro nuove fattispecie di reato:

- Diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti, disciplinata all’Art. 612-ter c.p.<sup>86</sup>. Questo nuovo reato viene collocato all’interno del titolo XII riguardante i “delitti contro la persona”.
- Violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, Art. 387-bis c.p.<sup>87</sup>.
- Costrizione o induzione al matrimonio, Art. 558-bis c.p.<sup>88</sup>.
- Deformazione dell’aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso, Art. 583-quinquies c.p.<sup>89</sup>.

La giurisprudenza riconduce poi lo stalking, come nel caso del mobbing, all’art. 2087 c.c., sulla base del presupposto che se il datore di lavoro è a conoscenza di condotte persecutorie a danno di un suo sottoposto e non agisce per farle cessare deve essere considerato responsabile in solido con l’aggressore per il reato di stalking.

---

<sup>86</sup> Art. 612-ter c.p.: “Salvo che il fatto costituisca più grave reato chiunque, dopo averli realizzati o sottratti, invia, consegna, cede, pubblica o diffonde immagini o video a contenuto sessualmente esplicito, destinati a rimanere privati, senza il consenso delle persone rappresentate, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 5.000 a euro 15.000”.

<sup>87</sup> Art. 387-bis c.p.: “Chiunque, essendovi legalmente sottoposto, violi gli obblighi o i divieti derivanti dal provvedimento che applica le misure cautelari di cui agli articoli 282-bis e 282-ter del codice di procedura penale o dall’ordine di cui all’articolo 384-bis del medesimo codice è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni”.

<sup>88</sup> Art. 558-bis c.p.: “Chiunque, con violenza o minaccia, costringe una persona a contrarre matrimonio o unione civile è punito con la reclusione da uno a cinque anni”.

<sup>89</sup> Art. 583-quinquies c.p.: “Chiunque cagiona ad alcuno lesione personale dalla quale derivano la deformazione o lo sfregio permanente del viso è punito con la reclusione da otto a quattordici anni”.

Infine, l'art. 26 del Codice delle pari opportunità<sup>90</sup> sancisce al comma 3 che: *“Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis <sup>91</sup> sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sotmissione ai comportamenti medesimi”*.

Intendendo quindi che sono nulli tutti gli atti, i patti e i provvedimenti intervenuti durante la sottoposizione della vittima allo stalking occupazionale.

---

<sup>90</sup> D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

<sup>91</sup> Nei commi precedenti descrive le condotte considerate come discriminazioni ovvero i casi di molestie, molestie sessuali e trattamenti meno favorevoli subiti per aver rifiutato i comportamenti appena menzionati.

### **3.3 Fattispecie di confine tra stalking e mobbing**

Le figure del mobbing e dello stalking nonostante possano apparentemente sembrare molto affini, in realtà presentano notevoli differenze.

La prima differenza cruciale, come già riscontrato nei capitoli precedenti, è che lo stalking viene riconosciuto come reato ai sensi del D.L. n. 11/2009 convertito in legge n. 38/2009 che ha introdotto l'art. 612-*bis* cod. pen., mentre non esiste un articolo nel nostro ordinamento che disciplina il fenomeno del mobbing.

Ulteriore differenza si verifica nel *modus operandi* del soggetto agente, ovvero il comportamento tenuto dall'aggressore; infatti, nello stalking, lo stalker ha la necessità di instaurare un rapporto con la vittima portando la stessa a forti pressioni psicologiche che la costringono a modificare le abitudini di vita quotidiana e questo si verifica tanto nell'ambiente lavorativo quanto, appunto, nella vita privata del soggetto. Al contrario nel mobbing il comportamento tenuto dall'aggressore si configura unicamente all'interno del luogo di lavoro e non rientrano nel concetto di mobbing i conflitti e le tensioni che verranno riscontrati nella vita privata del soggetto in seguito al verificarsi di questo fenomeno.

Un'altra differenza riscontrata tra queste due figure riguarda la motivazione delle condotte tenute dal soggetto agente, nello stalking non si tratta di un comportamento attuato con il fine di escludere la vittima dal mondo del lavoro, come accade invece nel mobbing. Nello stalking l'aggressore è spinto unicamente dal desiderio di creare un rapporto con la vittima, le sue ragioni possono avere connotazione negativa o positiva, nel senso che, in caso di interesse negativo lo stalker agisce per vendetta nei confronti della vittima e questo si configura in comportamenti quali minacce, molestie, disturbo e atti di violenza; invece, se l'interesse è positivo l'obiettivo del soggetto agente

sarà quello di ottenere l'attenzione della vittima. Spesso in questi casi lo stalker prova un senso di ammirazione ed ossessione nei confronti della vittima e agirà attraverso gesti apparentemente piacevoli, ma che, se indesiderati da chi li riceve, vengono fatti rientrare ugualmente all'interno della sfera delle molestie.

Nel 2020 proprio a riguardo di queste due figure c'è stata una sentenza della Corte di Cassazione<sup>92</sup> che si è pronunciata sulla configurabilità del delitto di atti persecutori in caso di mobbing.

La Quinta Sezione Penale della Corte ha affermato che è possibile ricondurre le condotte di mobbing all'interno dell'art. 612-bis cod. pen. qualora la reiterazione delle condotte vessatorie sia idonea a cagionare uno degli eventi disciplinati dalla norma incriminatrice, che ricordiamo essere: un perdurante e grave stato di ansia o di paura, un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva e un'alterazione delle proprie abitudini di vita<sup>93</sup>.

I precedenti orientamenti giurisprudenziali prima di ricondurre il mobbing all'interno dell'art. 612-*bis* cod. pen. affermavano la rilevanza penale ritenendo integrata la fattispecie descritta all'art. 572 cod. pen. riguardante i maltrattamenti in famiglia. In questo caso però il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore doveva essere di tipo para-familiare e ciò circoscriveva notevolmente l'ambito di applicazione del presente articolo perché si limitava a comportamenti che si verificavano solo in particolari contesti

---

<sup>92</sup> Cass. Penale, Sez. V, sent. 14 settembre 2020, n. 31273. Pres. Pezzullo, Est. Tudino. “La tutela penale del lavoratore vittima di mobbing: configurabile il delitto di stalking ex art. 612 bis c.p.”. Rivista giuridica “Sistema Penale”.

<sup>93</sup> Cass. Penale, Sez. V, sent. 14 settembre 2020 (dep. 9 novembre 2020), n. 31273: “nessuna obiezione sussiste, in astratto, alla riconduzione delle condotte di mobbing nell'alveo precettivo di cui all'art. 612-bis cod. pen. laddove quella mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, elaborata dalla giurisprudenza civile come essenza del fenomeno, sia idonea a cagionare uno degli eventi delineati dalla norma incriminatrice”.

appunto caratterizzati da para familiarità. Accadeva quindi che anche in presenza di mobbing non potesse configurarsi il delitto di maltrattamenti in famiglia qualora non sussistesse questa caratteristica <sup>94</sup>.

Premesso questo, la Corte sottolinea che quanto sancito va a confermare la riconducibilità dei fatti vessatori alla norma incriminatrice di cui all'art. 612-*bis* cod. pen., ove ricorrono gli elementi costitutivi di siffatta fattispecie.

Precisa poi che si tratta di eventi che condividono il medesimo nucleo essenziale, intendendo con questo che hanno tutti la caratteristica di ledere il bene giuridico tutelato, ovvero la libertà morale della vittima<sup>95</sup>.

Con questa Sentenza la Corte ha individuato una fattispecie di carattere abituale in aggiunta a quella prevista dall'Art. 572 cod. pen. e con ciò ha superato i limiti che si erano andati a creare nel ricondurre le condotte di mobbing all'interno dell'ordinamento giuridico.

L'art. 612-*bis* c.p. si presta in questo modo ad essere applicato a casi di mobbing verticale, orizzontale e anche mobbing dal basso i quali in mancanza di rapporti di para familiarità non potevano rientrare nella fattispecie dell'art. 572 cod. pen.

Nel 2022 la Corte di cassazione con un'ulteriore sentenza<sup>96</sup> ha affrontato il caso del presidente di una s.r.l. condannato per il reato di atti persecutori, in questo caso i lavoratori venivano minacciati e apostrofati in pubblico dal

---

<sup>94</sup> Cassazione penale, Sez. VI, 20/03/2014, n. 13088: il mobbing non può essere ricondotto all'art. 572 c.p. qualora non sussista quella *“stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente, che determina una comunanza di vita assimilabile a quella del consorzio familiare”*.

<sup>95</sup> Cass., Sez. V, sent. 14 settembre 2020 (dep. 9 novembre 2020), n. 31273: *“condividono il medesimo nucleo essenziale, rappresentato dallo stato di prostrazione della vittima della condotta persecutoria, che ben può esplicarsi con modalità atipica, in qualsivoglia ambito della vita, purché sia idonea a ledere il bene giuridico tutelato, e dunque la libertà morale della persona offesa”*.

<sup>96</sup> Cassazione Penale, Sez. V, 5 aprile 2022 (ud. 18 gennaio 2022), n. 12827 Pres. Pezzullo, Rel. Romano. *“Mobbing sul luogo di lavoro: la Cassazione si pronuncia in tema di cd. stalking occupazionale”*. Rivista giuridica *“Giurisprudenza Penale”*.

datore di lavoro, inoltre tra le varie minacce sussisteva in maniera frequente quella di intimato licenziamento.

La Corte in questa sentenza ha specificato quali comportamenti tenuti dal datore di lavoro vanno ad integrare il delitto di atti persecutori perché ritenuti limitanti della libera autodeterminazione della vittima<sup>97</sup>.

La Corte precisa poi che per la sussistenza dell'art. 612-*bis* c.p. è sufficiente il dolo generico, ovvero la mera volontà del soggetto agente di realizzare condotte di molestie o minacce con la consapevolezza che l'attuazione delle stesse comporti dei danni nei confronti di chi le subisce.

Da queste sentenze si evince quindi che il fenomeno del mobbing viene ad assumere rilevanza penale a prescindere dalla para familiarità evocata dalla Sez. VI con riguardo all'art. 572 codice penale.

---

<sup>97</sup> Cassazione Penale, Sez. V, 5 aprile 2022 (ud. 18 gennaio 2022), n. 12827: *“integra il delitto di atti persecutori la condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell’esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione e al suo isolamento nell’ambiente di lavoro – che ben possono essere rappresentati dall’abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi – tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima”*.



## **CAPITOLO 4: PREVENZIONE ED INTERVENTO**

### **4.1 Tre tipologie di prevenzione negli ambienti di lavoro**

Premettendo che non esistono indicazioni precise ed univoche per contrastare il fenomeno del mobbing, perché ogni caso è singolare e va analizzato individualmente, esistono comunque delle norme generali che vengono utilizzate per fronteggiarlo e combatterlo.

Il primo passo da compiere è quello della prevenzione, ovvero l'adozione di una serie di provvedimenti per cautelarsi da un male futuro, che in questo caso è rappresentato dal verificarsi del fenomeno del mobbing.

La prevenzione viene classificata in base a tre stadi: primaria, secondaria e terziaria.

Innanzitutto, la prevenzione primaria si avvale di strumenti quali: Linee Guide, Codici di comportamento e clausole specifiche nei contratti di lavoro. Oltre a questo, però, viene effettuata un'operazione di informazione, rivolta sia ai singoli lavoratori che ai dirigenti, che si concretizza nell'informare i soggetti che operano all'interno di un ambiente di lavoro, in modo da consentire loro di prendere coscienza del mobbing, in particolare delle forme che può assumere e dei danni che possono essere provocati.

L'informazione deve poi essere accompagnata da un'adeguata formazione che deve essere indirizzata a tutti i livelli presenti all'interno di un ambiente di lavoro: aziendale, professionale ed individuale.

Nel caso dell'intervento rivolto all'azienda, si deve attuare una formazione mirata che corregga ed indirizzi l'organizzazione del lavoro, inoltre si cercherà di adottare una politica aziendale<sup>98</sup> chiara e condivisa che possa favorire il benessere dei lavoratori e conseguentemente quello dell'impresa

---

<sup>98</sup> La politica aziendale comprende tutte le norme e le linee guida di un'azienda in merito a comportamenti, sicurezza, qualità e molto altro, e permette a dipendenti e datore di lavoro di sapere come comportarsi nelle diverse situazioni.

stessa. A livello professionale la formazione viene rivolta ai professionisti quali medici, psicologi, avvocati e tutti gli operatori del sociale che sono i primi punti di riferimento per i lavoratori. Infine, per quanto riguarda il singolo lavoratore, l'Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale (PRIMA)<sup>99</sup> ha adottato alcuni corsi di “allenamento al conflitto”, tra i quali: l'*M-group*, i corsi di Autodifesa Verbale, di Egoismo Sano e di Pigrizia Positiva<sup>100</sup>.

L'*M-group*<sup>101</sup> è, come dice il termine stesso, un gruppo di lavoratori che viene isolato in una stanza al fine di simulare un conflitto lavorativo senza alcuna interferenza esterna. Attraverso questo gruppo i lavoratori imparano le tecniche per la gestione di un conflitto che può venirsi a creare all'interno dell'ambiente di lavoro e permette loro di acquisire le risorse necessarie per la prevenzione del mobbing.

Un'altra tecnica che viene insegnata nei corsi di formazione professionale è quella dell'autodifesa verbale, ovvero una serie di regole e strategie che devono essere adottate per difendersi dagli attacchi verbali del mobber, questo perché spesso le situazioni di mobbing nascono dall'incapacità della vittima di rispondere adeguatamente o da una reazione eccessivamente intensa e inappropriata rivolta nei confronti dell'aggressore. Inoltre, questo tipo di formazione andrà a recuperare l'autostima della vittima che risulterà essere più sicura sia con sé stessa, sia nei rapporti interpersonali, dando un'immagine più forte di sé e risultando così più considerevole e rispettabile nei confronti degli altri colleghi e del datore di lavoro.

Il “sano egoismo” invece, è un pensiero che viene impartito ai lavoratori, in base al quale non necessariamente essere egoisti significa recare un danno

---

<sup>99</sup> <http://www.mobbing-prima.it/>.

<sup>100</sup> “MOBBING: Caratteristiche, conseguenze, soluzioni” a cura di Harald Ege, psicologo operante nell'ambito della Psicologia del Lavoro e della Psicologia giuridica, CTU del Tribunale, Presidente di PRIMA

<sup>101</sup> Condotta dal dott. Harald Ege, psicologo esperto di conflitti interpersonali e lavorativi, che ha ideato questa particolare esperienza negli anni Novanta e ne ha curato e condotto con successo varie edizioni.

alle persone circostanti, ma è una condizione necessaria affinché il soggetto riesca a porre la propria persona al centro dei suoi interessi, senza preoccuparsi del giudizio altrui.

Infine, il corso di “pigrizia positiva”, insegna ad essere inerti con il solo scopo di sfuggire allo stress e concentrarsi sugli obiettivi di vita.

Oltre a quanto sopra citato, la prevenzione primaria comporta anche una serie di azioni che garantiscono un miglioramento della qualità della vita lavorativa creando un ambiente positivo.

Tra queste azioni viene riscontrato il *job design*, ovvero la progettazione del lavoro che consiste principalmente nel gestire i ritmi di lavoro improntandoli ad un’ottimizzazione della produttività.

A seguire l’azienda, come tecnica di prevenzione, si avvale di un’accurata selezione del personale ed un inserimento dello stesso all’interno dell’ambiente di lavoro in modo tale da ottenere il benessere dei lavoratori e la soddisfazione degli stessi nello svolgere i propri compiti, riducendo così lo stress e conseguentemente aumentando la motivazione di ogni singolo soggetto.

Sempre in ambito di selezione del personale, un’altra strategia adottata è quella della *leadership*, ovvero scegliere i soggetti che andranno a svolgere incarichi di livello superiore e formarli in modo tale che essi siano in grado di coinvolgere i singoli lavoratori, inoltre si cercherà di migliorare le loro abilità di gestione dei gruppi e consapevolizzarli al meglio su questo fenomeno.

Qualora il mobbing dovesse realizzarsi e quindi risultassero insufficienti le misure di prevenzione primaria, vengono adottati degli interventi per gestire immediatamente il fenomeno prima che questo si espanda.

Si forma così la prevenzione secondaria caratterizzata dall’intervento di professionisti, in grado di intraprendere le necessarie iniziative per

contrastare il mobbing, tra cui sindacati<sup>102</sup> e appositi organismi per la mediazione.

I sindacati sono delle organizzazioni costituzionalmente garantite che hanno la funzione di tutelare gli interessi e i diritti dei lavoratori; all'Art. 39 della Costituzione<sup>103</sup> viene sancita la libertà sindacale intesa come la possibilità di costituire queste organizzazioni finalizzate a tutelare gli interessi dei prestatori di lavoro, ma anche dei datori di lavoro.

Nel caso del mobbing spesso gli operatori sindacali sono chiamati ad intervenire per garantire la tutela dei soggetti vittime di atti persecutori o molestie, inoltre, sempre riguardo a questo fenomeno, si occupano di prevenzione, finalizzata alla realizzazione del benessere del lavoratore che, come riscontrato dalle aziende, porta anche ad un aumento della produttività. Va menzionato poi il CUG<sup>104</sup>, ovvero un Comitato paritetico costituito all'interno delle Amministrazioni pubbliche che ha il compito di garantire che l'attività lavorativa si svolga all'interno di un ambiente consono, caratterizzato dal benessere del lavoratore e dal contrasto con qualunque forma di discriminazione o di violenza che possa verificarsi al suo interno.

Il CUG svolge 3 funzioni principali:

- funzioni propositive, quali piani per favorire l'uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici e la predisposizione di interventi, progetti, indagini, piani e codici per prevenire o in caso rimuovere situazioni di disparità che si possono essere create.

---

<sup>102</sup> I sindacati interessati sono: CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e UIL (Unione Italiana del Lavoro).

<sup>103</sup> Art. 39 Cost.: *“L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”*.

<sup>104</sup> CUG: Comitato Unico di Garanzia, è un organismo, istituito dal D.lgs. n. 165 del 2001 (modificato dalla L. n. 183/2010), che sostituisce nelle Pubbliche Amministrazioni i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing, assumendone tutte le competenze.

- funzioni consultive attraverso le quali si occupa della gestione del personale, dell'orario di lavoro e della valutazione dei lavoratori.
- funzioni di verifica che consistono nel verificare i risultati ottenuti dalle azioni positive intraprese.

Infine, la prevenzione terziaria è volta al recupero del soggetto mobbizzato. Se si arriva a questa fase significa che il mobbing non è stato adeguatamente controllato ed arginato, viene però attuato un supporto a favore della vittima da parte di figure professionali come, ad esempio, psicologi e psicoterapeuti con lo scopo di assistere il soggetto nel superamento del trauma subito.

## **4.2 Opzioni di tutela: il risarcimento del danno**

Il soggetto che ritiene di essere vittima di mobbing può, innanzitutto, inviare una lettera di diffida nei confronti del mobber denunciando i comportamenti vessatori tenuti da quest'ultimo nei suoi confronti e attraverso la quale si invita la controparte a cessare il comportamento lesivo.

Spesso questa lettera viene ignorata da parte del mobber e, in questo caso, il lavoratore potrà rivolgersi al giudice del lavoro per denunciare i comportamenti subiti.

In questa denuncia è necessaria la sussistenza di determinati requisiti:

- La vessazione deve avvenire all'interno dell'ambiente di lavoro.
- Deve esserci un nesso di causalità tra il comportamento tenuto dal mobber e i danni subiti dalla vittima.
- Questi atti devono essere compiuti in un arco di tempo non inferiore ai sei mesi.
- Deve sussistere un piano persecutorio che lega le varie condotte vessatorie.

Attraverso la denuncia la vittima esprime la propria volontà di risarcimento danni sulla base dell'art. 2087 c.c. in cui si fa riferimento sia all'obbligo di sicurezza, ma anche all'obbligo a carico del datore di lavoro di prevenire, dissuadere e azzerare qualsiasi condotta posta in essere da un soggetto, all'interno dell'organizzazione aziendale, che vada a ledere un altro soggetto.

Nel caso del mobbing quindi, qualora il mobber coincida con il datore di lavoro, viene meno l'adempimento dell'obbligo sancito dall'art. 2087 c.c. e inoltre, anche se il datore di lavoro non risulta essere lui stesso in prima persona a compiere queste azioni vessatorie, sarà comunque ritenuto

responsabile in solido con il mobber per non aver interrotto questi comportamenti qualora ne fosse stato a conoscenza.

Per chiedere il risarcimento dei danni la vittima dovrà presentare la documentazione medica, in cui si attesta il tipo di patologia e che questa sia la conseguenza diretta del mobbing subito. Le patologie che si possono riscontrare sono: ansia, depressione, ipertensione, obesità, dipendenze da alcol e sostanze stupefacenti o malattie cardiovascolari.

Il termine di prescrizione per richiedere il risarcimento del danno è di dieci anni.

Per quanto riguarda invece l'acquisizione di prove la vittima deve innanzitutto citare testimoni, quali colleghi o qualunque altra persona che era presente nel luogo in cui sono state tenute condotte vessatorie ai danni di un soggetto. Un problema però che si può verificare per quanto riguarda la testimonianza è che spesso i colleghi si rifiutano e non sono disposti a testimoniare contro il datore di lavoro per paura di subire ritorsioni ed essere a loro volta mobbizzati.

Inoltre, la Cassazione, con una sentenza<sup>105</sup> ha fatto divieto di registrare eventuali conversazioni tra la vittima e il datore di lavoro in base al diritto di riservatezza<sup>106</sup>.

Le prove che invece risultano essere maggiormente reperibili da parte della vittima sono documenti come, per esempio, e-mail con contenuto vessatorio ricevute da parte del datore di lavoro o provvedimenti punitivi subiti ingiustamente.

La persona mobbizzata nel fornire le prove deve dimostrare la sussistenza di una serie di comportamenti di carattere persecutorio realizzati nei suoi

---

<sup>105</sup> Cassazione sent. del 21/11/2013 n. 26143.

<sup>106</sup> Il fondamento normativo del diritto alla riservatezza si ricava dall'art. 2 Cost. e dalle sue specificazioni (artt. 13, 14, 15), nonché dall'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, che riconosce il diritto di ogni persona al rispetto della sua vita privata e familiare, oltre che del domicilio e della corrispondenza.

confronti da parte dell'aggressore, non è quindi sufficiente un singolo caso isolato. Deve poi dimostrare il danno, ossia la lesione subita e infine il nesso di causalità, cioè il rapporto, tra la condotta persecutoria e il danno inflitto.

L'ammontare del risarcimento dal danno varia a seconda che si tratti di danni patrimoniali o non patrimoniali.

Nel primo caso l'ammontare corrisponde a quanto è stato speso dalla vittima per sostenere visite mediche di accertamento e per le cure svolte. Rientra all'interno del danno patrimoniale il lucro cessante, ovvero il mancato guadagno che può essere causato, nel caso del mobbing, da un demansionamento con riduzione dello stipendio percepito e il danno emergente, ovvero una perdita economica che subisce il patrimonio del danneggiato.

Per quanto riguarda invece il danno non patrimoniale dobbiamo distinguere tre sottocategorie: il danno esistenziale, che comporta un peggioramento della qualità di vita del soggetto, il danno morale, ovvero una sofferenza interiore e psicologica che subisce la vittima in seguito al verificarsi di atti illeciti compiuti da un soggetto nei suoi confronti, si tratta di un pregiudizio arrecato alla dignità o integrità morale<sup>107</sup> e infine, il danno biologico, che viene definito dal Codice delle assicurazioni private<sup>108</sup> come: *“la lesione temporanea o permanente all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale, che esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico-relazionali della vita del danneggiato, indipendentemente da eventuali ripercussioni sulla sua capacità di produrre reddito”*<sup>109</sup>.

---

<sup>107</sup> Cassazione Civile, sez. III, 17/07/2002 n. 10393: *“Il danno morale è l'ingiusto turbamento dello stato d'animo del danneggiato o anche nel patema d'animo o stato d'angoscia transeunte generato dall'illecito”*

<sup>108</sup> D.lgs. 7 settembre 2005, n. 209.

<sup>109</sup> Articolo 139 Codice delle assicurazioni private: *“Danno non patrimoniale per lesioni di lieve entità”*.



Le modalità con cui viene risarcito il danno sono le seguenti: i giudici del lavoro liquidano i danni da mobbing in via equitativa, si tratta quindi di una valutazione fatta secondo equità da parte del giudice senza applicare norme di diritto specifiche utilizzando quindi il giusto apprezzamento del giudice<sup>110</sup>. Se ciò non è possibile perché non si riescono a quantificare i danni nel loro ammontare, viene adottata come parametro per il risarcimento la retribuzione dovuta nel periodo in cui si è svolta la condotta mobbizzante.

La vittima ha inoltre la facoltà di domandare o il risarcimento del danno per equivalente pecuniario, ovvero la somma di denaro corrispondente, o altrimenti il risarcimento in forma specifica che consiste nel ripristino della situazione lavorativa preesistente.

---

<sup>110</sup> Art. 116 cod. di procedura civile: *“Il giudice deve valutare le prove secondo il suo prudente apprezzamento, salvo che la legge disponga altrimenti.*

*Il giudice può desumere argomenti di prova dalle risposte che le parti danno a norma dell'articolo seguente, dal loro rifiuto ingiustificato a consentire le ispezioni che egli ha ordinate e, in generale, dal contegno delle parti stesse nel processo”.*

### 4.3 Altri metodi per sfuggire al fenomeno del mobbing

Oltre al risarcimento del danno in questo capitolo affronteremo ulteriori strategie, che possono essere utilizzate dal lavoratore vittima di mobbing per sfuggire a questo fenomeno.

Innanzitutto, consideriamo le dimissioni per giusta causa<sup>111</sup>, ovvero quelle dimissioni presentate dal lavoratore come conseguenza di un notevole inadempimento da parte del datore di lavoro, senza necessità di preavviso. Attraverso questo tipo di dimissioni il lavoratore ottiene l'assegno per disoccupazione NASpI<sup>112</sup>.

L'INPS ha infatti stabilito<sup>113</sup> che spetta l'assegno di disoccupazione al lavoratore che rassegna le dimissioni per giusta causa, perché si tratta di una casistica in cui non avrebbe potuto fare altrimenti di fronte al verificarsi di una grave situazione di inadempimento da parte del datore di lavoro che non persegue gli obblighi sanciti dall'art. 2087 c.c., in questo caso quindi la perdita del lavoro non avviene per colpa del lavoratore, che sarà quindi meritevole di essere tutelato con il riconoscimento della relativa indennità.

Per rassegnare le dimissioni per giusta causa, fino ad alcuni anni fa, era sufficiente che il dipendente corrispondesse al datore di lavoro una lettera in cui ufficializzava la pratica, dal 2016 invece le dimissioni devono essere

---

<sup>111</sup> Sono disciplinate dall'art. 2119 c.c.: *“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.*

*Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza”.*

<sup>112</sup> NASpI: Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, è una indennità mensile di disoccupazione per lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, erogata in relazione a eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a partire dal 1° maggio 2015.

<sup>113</sup> Circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003, indennità di disoccupazione ordinaria, agricola e non agricola, con requisiti normali o ridotti: giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore: integrazioni al testo della Circolare n. 97 del 4 giugno 200.

presentate per via telematica<sup>114</sup> dalla maggior parte delle categorie di lavoratori.

Qualora il lavoratore dovesse dimettersi, dovrà inoltre corredare la domanda di disoccupazione, allegando un'adeguata documentazione da cui risulti la sua volontà di difendersi in giudizio nei confronti del comportamento illecito tenuto da parte del datore di lavoro nei suoi confronti.

Nel caso in cui dovesse essere esclusa la ricorrenza della giusta causa di dimissioni si dovrà procedere al recupero di quanto pagato a titolo di indennità di disoccupazione.

Un altro metodo utilizzato dai lavoratori vittime di mobbing è quello di intentare un'azione di inadempimento<sup>115</sup>, ovvero una domanda giudiziale di condanna all'esecuzione delle prestazioni dedotte nel contratto. In questo modo il lavoratore avrà il diritto a ricevere l'adempimento della controparte, ottenendo così anche la rimozione di tutti gli atti persecutori ingiustamente attribuiti.

Esistono poi altri rimedi che possono essere utilizzati dal lavoratore durante le fasi di sviluppo del mobbing come, per esempio, la richiesta di trasferimento, ovvero uno spostamento definitivo del dipendente, senza limiti di durata, da una sede di lavoro ad un'altra. Se l'azienda lo permette, una soluzione che può adottare il lavoratore per eliminare i conflitti interpersonali che si sono creati all'interno dell'ambiente di lavoro è quella di trasferirsi in un'altra sede per non doversi più interfacciare con l'aggressore. Questa soluzione risulta essere però poco efficace in quanto se

---

<sup>114</sup> Le dimissioni per giusta causa devono essere presentate in via telematica ai sensi dell'articolo 26 del D.lgs. 151/2015.

<sup>115</sup> Disciplinata all'art. 1218 c.c.: *“Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile”*.

l'intento del mobber, qualora questo coincida con la figura del datore di lavoro, è prettamente rivolto a quel singolo lavoratore con lo scopo di escluderlo dal mondo del lavoro, sarà restio nel concedere il trasferimento.

Uno strumento invece ritenuto molto utile, sia per gestire la situazione all'interno del luogo di lavoro, sia per dare supporto psicologico al lavoratore stesso è quello degli sportelli e dei centri antimobbing.

La funzione principale di questi istituti è quella di ascoltare i lavoratori e di proporre loro delle soluzioni su come agire nei confronti dell'aggressore e di garantire loro un sostegno psicologico per affrontare questo fenomeno.

All'interno di questi sportelli viene anche realizzata una perizia medico legale, svolta e garantita in presenza di un medico psichiatra, un medico legale e psicologi specializzati in problematiche di mobbing.

In Italia però sono poche le regioni che, con legge regionale, hanno adottato questi sportelli e centri pubblici antimobbing, tra queste possiamo citare: Abruzzo, Campania, Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Puglia, Sicilia, Toscana, Umbria e Veneto in cui possiamo riscontrare il centro per l'analisi dei rischi e delle patologie lavorative del Policlinico G.B. Rossi di Verona.

Infine, ulteriori aiuti pratici che possono servire al lavoratore sono per esempio, documentare tutte le azioni mobbizzanti subite trovando colleghi disposti a testimoniare e tenendo un diario in cui indicare ogni azione illecita subita, specificando data, ora, autore, testimoni e riportando le conseguenze psicofisiche riscontrate.

È importante non isolarsi, evitare periodi prolungati di assenza a lavoro o richiedere eccessivi permessi.

La vittima deve inoltre, evitare comportamenti spinti dal nervosismo e dalla frustrazione, non deve risultare aggressivo, ma anzi avere sempre un atteggiamento propositivo e costruttivo.

Infine, deve evitare di portare i problemi creati all'interno dell'ambiente lavorativo anche in contesti familiari, questo perché spesso accade che chi è vittima di mobbing tende a sviluppare una forma di depressione che lo porta ad allontanarsi da tutti i suoi affetti.



## CONCLUSIONI

Purtroppo, il fenomeno del mobbing tende a verificarsi in diversi contesti lavorativi e spesso i lavoratori faticano a denunciare questi comportamenti sia se li subiscono loro stessi, sia se assistono a questo tipo di azioni vessatorie nei confronti di altri soggetti, per paura di essere a loro volta mobbizzati.

Si tratta di un fenomeno in continua espansione, anche se possiamo riscontrare da questo elaborato, una maggiore consapevolezza del problema all'interno dei luoghi di lavoro che ha permesso di sviluppare nuove ed efficaci strategie di prevenzione, tra le quali l'informazione e la formazione che vengono impartite ai soggetti coinvolti all'interno di un ambiente lavorativo e definiscono la base da cui partire per contrastare questo fenomeno. In particolare, possiamo notare come il mobbing possa essere fermato sul nascere attraverso appunto tecniche di prevenzione primaria adottate all'interno delle singole aziende, o in caso può essere limitato e contrastato qualora si espanda nonostante l'adozione di misure preventive, attraverso la prevenzione secondaria.

All'interno del nostro ordinamento sono già molte le norme che fanno riferimento a questo particolare fenomeno e la legge si è già aggiornata, basti pensare a come prima dell'introduzione dell'art. 612-*bis* c.p., la fattispecie dello stalking occupazionale veniva assimilata ai casi di molestie o disturbo alle persone e in alcuni casi alla violenza privata, tutte ipotesi che non erano in grado di garantire a pieno la tutela.

Inoltre, ad oggi, grazie principalmente all'art. 2087 c.c. si è in grado di riscontrare la responsabilità del datore di lavoro sia per atti compiuti da lui stesso sia per azioni compiute dai suoi sottoposti qualora lui non agisse per limitarle, inoltre attraverso questo articolo viene garantita anche la risarcibilità del danno a favore del soggetto mobbizzato.

Nonostante ciò, è chiaro come in Italia manchi ancora ad oggi una norma specifica all'interno dell'ordinamento giuridico che faccia riferimento diretto al fenomeno del mobbing.

È necessario che venga introdotta una legge che disciplini il mobbing per due motivi principali: da una parte per preventivare e reprimere i comportamenti attivi dell'aggressore, dall'altra per dare una definizione giuridicamente corretta al termine "*mobbing*". L'Italia ha la necessità di conformarsi ad altri Paesi che, come analizzato nell'elaborato, hanno introdotto norme che disciplinano il fenomeno, in modo da garantire al meglio una tutela giuridica nei confronti delle vittime.

In conclusione, la normativa specifica a riguardo dovrebbe avere il compito di scoraggiare il verificarsi di questi eventi, in primis ampliando quelle che sono le tecniche di informazione e formazione che in parte vengono già utilizzate dalle aziende e in particolare poi la normativa dovrebbe tutelare maggiormente i soggetti coinvolti, garantendo da una parte mezzi e strumenti adeguati alla repressione del fenomeno, dall'altra operando attraverso strategie di recupero del soggetto.



## BIBLIOGRAFIA

### Testi citati

- EGE Harald, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002.
- EGE Harald, *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli, 2001.
- ---, *I numeri del mobbing: la prima ricerca italiana*, Bologna, Pitagora Editrice, 1998.
- ---, *Mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Bologna, Pitagora Editrice, 1996.
- FIELD Tim, *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying, Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*, in Lamplugh D., Oxfordshire, Success Unlimited, 1996.
- HERMAN Judith Lewis, *Trauma and recovery*, Londra, Pandora, 1992.
- HIRIGOYEN Marie-France, *Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino, Einaudi, 2015.
- LEYMANN Heinz, *Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Amburgo, Rowohlt Verlag GmbH, 1993.
- ---, *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims*, 1990.

### Siti internet

- “Codice Civile 2021.” *Altalex*, [www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile](http://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile).
- “Codice Penale 2020.” *Brocardi.it*, [www.brocardi.it/codice-penale/](http://www.brocardi.it/codice-penale/).
- “COSTITUZIONE ITALIANA.” <https://www.senato.it/sites/default/files/media-documents/Costituzione.pdf>
- “Dichiarazione dell’OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_151918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151918.pdf).
- “Eurispes, dal 1982 l’Istituto di Ricerca degli italiani”, <https://eurispes.eu/>.

- “Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana”, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/04/24/09A04793/sg>.
- “Home Page.” *Psicologia Del Lavoro*, [www.psicologiadellavoro.org/](http://www.psicologiadellavoro.org/).
- “I CUG | Portale CUG.” <https://portalecug.gov.it/cug>.
- “Il Disagio Nelle Relazioni Lavorative.” *Www.istat.it*, 22 Sept. 2022, [www.istat.it/it/archivio/5191](http://www.istat.it/it/archivio/5191).
- “INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale.” <https://www.inps.it/>.
- “La Cassazione Sulla Configurabilità Del Delitto Di Stalking in Caso Di Mobbing (C. 31273/20 Nota Di Ilaria Fina).” <https://sistemapenale.it/it/scheda/cassazione-31273-2020-mobbing-stalking>.
- “Manuale MSD, Versione per i professionisti” <https://www.msmanuals.com/it-it/professionale/SearchResults?query=disturbi+della+personalit%C3%A0>.
- “Normattiva - Evidenza.” *Www.normattiva.it*, [www.normattiva.it/](http://www.normattiva.it/).
- Penale, Redazione Giurisprudenza. “Mobbing Sul Luogo Di Lavoro: La Cassazione Si Pronuncia in Tema Di Cd. Stalking Occupazionale.” *Giurisprudenza Penale*, 6 Apr. 2022, [www.giurisprudenzapenale.com/2022/04/06/mobbing-sul-luogo-di-lavoro-la-cassazione-si-pronuncia-in-tema-di-cd-stalking-occupazionale/](http://www.giurisprudenzapenale.com/2022/04/06/mobbing-sul-luogo-di-lavoro-la-cassazione-si-pronuncia-in-tema-di-cd-stalking-occupazionale/).
- “Prima - Associazione Italiana Contro Mobbing E Stress Psico-Sociale.” *Www.mobbing-Prima.it*, [www.mobbing-prima.it/cosa\\_facciamo-professionisti-lipt.html](http://www.mobbing-prima.it/cosa_facciamo-professionisti-lipt.html).
- “UIL.it - Unione Italiana Del Lavoro: Dipartimento Mobbing & Stalking.” *Www.uil.it*, [www.uil.it/mobbing/](http://www.uil.it/mobbing/).

### **Sentenze Corte di Cassazione**

- Cassazione civile, Sez. III, 17/07/2002, n. 10393
- Cassazione sent., 21/11/2013, n. 26143
- Cassazione penale, Sez. VI, 20/03/2014, n. 13088

- Cassazione penale Sez. VI, 28/09/2016, n. 51591
- Cassazione penale Sez. V, 7/02/2017, n. 33280
- Cassazione penale Sez. V, 03/04/2018, n. 33842
- Cassazione penale Sez. VI, 07/06/2018, n. 39920
- Cassazione penale, Sez. V, 14/09/2020, n. 31273.
- Cassazione penale, Sez. V, 5/04/2022, n. 12827