



Università degli Studi di Padova
Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto
Corso di Laurea in Consulente del Lavoro
a.a. 2021/2022

Titolo tesi: Il mobbing in una prospettiva giuridica

Relatore: Pasqualetto Elena

Studente: Villa Ilaria

Alla mia famiglia , per aver creduto in me nonostante tutto.

Agli amici, per avermi sempre sostenuta.

A chi non è più con me, ma è come se ci fosse in questo momento.

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 1
1. IL FENOMENO DEL MOBBING	
1.1 Definizione di mobbing quale fenomeno psicologico.....	pag. 3
1.2 Le diverse forme di mobbing.....	pag. 5
2. IL MOBBING SECONDO LA GIURISPRUDENZA	
2.1 La normativa sul mobbing in Europa e nel contesto internazionale.....	pag. 8
2.2 Il quadro normativo in Italia.....	pag. 11
3. STRATEGIE DI CONTRASTO AL MOBBING	
3.1 Le diverse forme di prevenzione primaria, secondaria e terziaria.....	pag. 20
3.2 Il ruolo dei sindacati.....	pag. 23
4. TUTELA GIURIDICA DEL MOBBING	
4.1 La responsabilità del datore di lavoro.....	pag. 27
4.1.1 La responsabilità solidale del datore di lavoro.....	pag. 30
4.2 La tutela penale del mobbing.....	pag. 33
4.3 Il risarcimento del danno.....	pag. 41
4.3.1 Sul danno patrimoniale.....	pag.41
4.3.2 Sul danno non patrimoniale.....	pag. 50
BIBLIOGRAFIA	pag. 56
GIURISPRUDENZA	pag. 57
TESTI NORMATIVI E SITOGRAFIA	pag. 59

INTRODUZIONE

Le ricerche contenute nel presente elaborato consentono di analizzare il mobbing sotto diverse prospettive, attribuendo particolare attenzione all'evoluzione giuridica del fenomeno. A partire dalla definizione offerta dalla Psicologia, i cui studiosi definiscono il fenomeno come una forma di comunicazione ostile capace di indurre la vittima all'isolamento dal proprio ambiente di lavoro, sarà possibile comprendere quali siano i tratti caratteristici del mobbing e le principali conseguenze sul lavoratore offeso.

Verranno illustrate le diverse modalità di manifestazione del mobbing, a seconda delle relazioni gerarchiche esistenti tra i soggetti coinvolti. Più nello specifico, si guarderà con attenzione al mobbing verticale discendente, in cui il mobber ricopre una posizione gerarchica superiore rispetto al mobbizzato, al mobbing verticale ascendente, il quale configura la situazione opposta a quella pocanzi descritta ed, infine, al mobbing orizzontale, ovvero l'eventualità in cui nel fenomeno siano coinvolti soggetti appartenenti allo stesso livello.

Nel secondo capitolo, poi, verrà riportata l'evoluzione normativa in tema di mobbing, osservando gli interventi promossi a livello europeo ed internazionale fino ad arrivare alla regolamentazione italiana del fenomeno, dove, oggi, ancora non è possibile rinvenire alcuna disciplina organica dedicata a tale problematica. Ad essere citate saranno, tuttavia, diverse pronunce della Corte di Cassazione che hanno notevolmente contribuito, assieme alla dottrina, a fornire una definizione puntuale del mobbing e a guidare nella risoluzione del problema.

Si proseguirà nel presentare le diverse misure prevenzionistiche necessarie per contrastare la proliferazione dei casi di mobbing. In particolare, verranno riportati importanti interventi di prevenzioni primaria, basati sull'utilizzo dello strumento formativo e sulla previsione di specifici codici di condotta; di prevenzione secondaria, volti alla risoluzione immediata del problema, ed, infine, di prevenzione terziaria, incentrati sul recupero medico e psicologico della vittima. Non sarà trascurato il ruolo essenziale dei sindacati nell'assistenza al lavoratore che sia stato protagonista di una situazione di mobbing.

Nell'ultimo capitolo del presente elaborato saranno riportate le diverse ipotesi risarcitorie invocabili dal lavoratore offeso in ambito giudiziario. Verrà analizzata, soprattutto, la responsabilità eventualmente ascrivibile al datore di lavoro, in qualità di primario protettore

dell'integrità psicofisica e della salute dei lavoratori impiegati all'interno dell'organizzazione lavorativa.

Di seguito verrà illustrata la tutela penale utilizzabile per i casi di mobbing, facendo riferimento a fattispecie di reato come gli atti persecutori, i maltrattamenti in famiglia, le lesioni personali colpose, la violenza privata e, infine, l'abuso d'ufficio, e dando in tal modo atto di come, pur non essendo riconosciuto come reato autonomo, il mobbing possa essere perseguito anche attraverso l'utilizzo di una tutela rafforzata come quella penale.

Infine, si tratterà delle diverse categorie di danno, patrimoniale e non patrimoniale, poste a fondamento della pretesa risarcitoria del mobbizzato, citando il danno biologico, il danno esistenziale e il danno morale e chiarendone le differenze sostanziali.

L'auspicio che muove la stesura del presente elaborato è in ogni caso quello che presto si possa pervenire ad una normativa interamente dedicata al mobbing, considerando, soprattutto, l'importanza che il lavoro ricopre nella vita di ciascun individuo.

1. IL FENOMENO DEL MOBBING

1.1 DEFINIZIONE DI MOBBING QUALE FENOMENO PSICOLOGICO

La parola “*mobbing*”, dall’inglese “*to mob*” ovvero assalire, accerchiare, viene utilizzata per la prima volta dall’etologo e zoologo austriaco Konrad Lorenz nella seconda metà del Novecento, per descrivere il comportamento aggressivo di alcuni animali, appartenenti alla stessa specie, volto ad isolare un membro dal gruppo.

Gli studi condotti da Lorenz hanno attirato l’attenzione della Psicologia ed in particolare dello psicologo tedesco Heinz Leymann che per primo ha impiegato il termine “*mobbing*” nel contesto lavorativo, definendolo come:

“[...] una forma di comunicazione ostile priva di etica che è diretta in maniera sistematica da uno o più individui eminentemente nei confronti di uno solo, che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione indifesa e priva di aiuto, e lì mantenuto per mezzo di azioni mobbizzanti continuative. Tali azioni si verificano con un andamento temporale molto frequente (almeno una volta alla settimana) per un lungo periodo di tempo (almeno sei mesi). A causa dell’alta frequenza e della durata del comportamento ostile, questo maltrattamento determina nella vittima sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali di considerevole entità.”¹

La definizione offerta da Leymann consente di approfondire alcuni tratti caratteristici del fenomeno in questione, da un punto di vista psicologico.

Si tratta, infatti, non di una singola azione posta in essere con lo scopo di sminuire e denigrare la vittima, bensì di un complesso di azioni mirate.

A distinguere una situazione di mobbing da un semplice conflitto quotidiano sul posto di lavoro è la ripetitività della condotta e lo scopo per il quale la stessa viene attuata, ovvero minare la reputazione professionale e la dignità della persona.

Altro elemento distintivo è l’arco temporale da considerare affinché si possa parlare di una condotta mobbizzante. Convenzionalmente per la Psicologia, è necessario che tali

¹ Ghilardi, A. e Rossini, M., *Mobbing. Aspetti clinici, giuridici e organizzativi*, Padova, Piccin Nuova Libreria S.p.A., 2019, pag. 2

comportamenti si verificano con cadenza settimanale e si protraggano per almeno sei mesi. L'intento è quello di differenziare tra diverbi occasionali e sporadici, che normalmente possono accadere nel contesto lavorativo, e una serie di atteggiamenti intenzionali che hanno come obiettivo l'isolamento della vittima.

Ulteriore fattore che merita attenzione è la netta disparità di posizione esistente tra il "mobber", ovvero colui che agisce attraverso azioni mobbizzanti, e il "mobbizzato", ovvero colui che le subisce. In situazioni come queste, infatti, il mobbizzato viene sistematicamente colpito da comportamenti vessatori da cui non è in grado di difendersi o a cui non reagisce per timore di eventuali ripercussioni sul lavoro; al contrario, il mobber focalizza la sua concentrazione nella ricerca di azioni che possano, in modo sempre maggiore, creare disagio e malessere nella vittima. Le due posizioni, quella forte del mobber e quella più debole del mobbizzato, rendono il conflitto in costante evoluzione: si evolve la reazione della vittima così come la strategia negativa del carnefice.

In Italia, il fenomeno è stato approfondito dallo psicologo Harald Ege che, confermando quanto sostenuto da Leymann, ha definito il mobbing come *"una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo ed entità. Il mobbizzato si sente nell'impossibilità di reagire adeguatamente a questi attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare a invalidità."*²

Entrambi gli autori sottolineano la necessità che si tratti di una condizione prolungata nel tempo ed in continuo sviluppo, tale da generare nel mobbizzato danni di diversa natura.

A seguito dell'esposizione a tale fenomeno, infatti, le vittime possono riportare disturbi di carattere emotivo come ansia, depressione o attacchi di panico, difficoltà delle funzioni intellettuali, che possono intaccare la produttività dello stesso lavoratore, che diminuisce sempre di più col passare del tempo. Le conseguenze, per lo più di carattere economico, si manifestano anche nell'organizzazione lavorativa in cui è inserito il lavoratore, provocando

² Ghilardi, A., Rossini, M., *Mobbing. Aspetti clinici, giuridici e organizzativi*, Padova, Piccin Nuova Libreria S.p.A, 2019, pag. 3

un esborso maggiore in termini di denaro e un possibile danno all'immagine una volta che la situazione sia venuta a conoscenza della collettività.³

Le definizioni illustrate permettono di comprendere le caratteristiche principali della fattispecie da un punto di vista prettamente psicologico, e consentono di approfondire ulteriormente l'argomento.

1.2 LE DIVERSE FORME DI MOBBING

Dopo averne dato definizione, è opportuno ora analizzare in quali forme possa concretamente manifestarsi il mobbing. Se è vero, infatti, che le condotte devono essere mirate all'isolamento del mobbizzato e persistere per un determinato periodo di tempo, non è altrettanto vero che i soggetti coinvolti siano sempre gli stessi.

A seconda delle relazioni gerarchiche esistenti è possibile distinguere tra : mobbing verticale discendente, mobbing verticale ascendente e orizzontale.

Il mobbing verticale discendente, anche noto come mobbing dall'alto, viene realizzato da un soggetto che riveste una posizione gerarchica superiore rispetto alla vittima designata. Solitamente si tratta del datore di lavoro o di un responsabile, da un lato, e del lavoratore, dall'altro.

Le azioni mobbizzanti riguardano soprattutto l'esercizio del potere disciplinare o l'abuso di tale potere.⁴

Una particolare forma di mobbing verticale dall'alto è il cosiddetto "*bossing*", dall'inglese "*to boss*" ovvero comandare. Tale tipologia viene realizzata dallo stesso datore di lavoro o da chi gestisce i lavoratori dell'azienda con lo scopo di ridurre il personale.

Si tratta di una strategia impiegata appositamente per indurre il lavoratore ad abbandonare il posto di lavoro e viene attuata mediante l'utilizzo di diverse azioni: ogni errore del lavoratore diventa un pretesto per poterlo licenziare o quanto meno per poterlo minacciare. Talvolta

³ Ege, H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora Editrice S.r.l., 1996, pag.175

⁴ Guglielmi, D., *Mobbing. Quando il lavoro ci fa soffrire*, Bologna, il Mulino, 2015, pag. 48

allo stesso vengono affidati compiti difficili e laboriosi non per esaltarne le capacità lavorative, bensì per diminuire le possibilità di riuscita nella loro esecuzione.

Diverso è il mobbing verticale ascendente o mobbing dal basso, il quale, pur non essendo così diffuso, configura la situazione opposta a quella appena descritta.

In tale ipotesi il mobber ricopre una posizione gerarchica inferiore rispetto al mobbizzato: è il lavoratore ad esercitare mobbing sul proprio superiore gerarchico con azioni che non comportano l'esercizio del potere disciplinare, bensì riguardano la comunicazione utilizzata. Si diffondono maldicenze sul suo conto e si cerca con ogni mezzo di farlo apparire inidoneo all'incarico da lui ricoperto.

Ultima tipologia è il cosiddetto mobbing orizzontale o tra pari, che si ha quando i protagonisti appartengono allo stesso livello; l'esempio classico è quello che vede coinvolto un gruppo di lavoratori intenzionato ad escludere un collega. Le strategie utilizzate possono essere molteplici tra cui fornire informazioni errate sull'esecuzione di un compito, omettere comunicazioni importanti e deridere la vittima.

Per inquadrare ulteriormente la fattispecie, appare ora opportuno riportare due fenomeni apparentemente assimilabili al mobbing, ma che di fatto configurano situazioni a sé stanti.

Il primo riferimento è rivolto allo “*straining*”, ovvero una condizione di forte stress nel contesto lavorativo, dove la vittima subisce almeno un'azione discriminatoria da una o più persone.

In questa ipotesi, nonostante la presenza di discriminazioni sul posto di lavoro, non è possibile effettuare alcun collegamento col mobbing. A mancare è, infatti, la ripetitività della condotta che, nel caso dello “*straining*”, si esaurisce in un unico atto. L'azione compiuta raggiunge il proprio scopo in maniera immediata, senza necessità che il conflitto diventi via via sempre maggiore, come, invece, accade in una situazione di mobbing.

Il secondo e ultimo riferimento è rivolto allo “*stalking*”, definito dal codice penale italiano all'articolo 612 bis. Tale fattispecie di reato punisce “*chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura*”.

In prima battuta le somiglianze col mobbing sono molteplici: in entrambi i casi le vittime subiscono comportamenti vessatori indesiderati per un prolungato periodo di tempo, riportando, come conseguenza, danni di diversa natura.

Nello “*stalking*”, però, condotte come appostamenti o telefonate vengono realizzate per colpire principalmente la sfera personale ed, infatti solitamente, tra i soggetti coinvolti preesiste una relazione o un legame di natura affettiva. Difficilmente l’obiettivo primario del persecutore è isolare la vittima dal proprio contesto lavorativo, come accade in una situazione di mobbing, anche se non è da escludersi che lo stalking possa avere ripercussioni in tal senso.

Ciò che, dunque, distingue le due situazioni è l’obiettivo per il quale le azioni vengono compiute: per i casi di mobbing, le molestie o discriminazioni hanno origine nell’ambiente di lavoro e nello stesso si esauriscono, con lo scopo di emarginare il mobbizzato; per i casi di stalking, le minacce riguardano la vita privata ed hanno come finalità quella di incutere ansia e timore nella vittima.⁵

Gli studi condotti dalla Psicologia hanno certamente avuto riscontro nel Diritto, che, nel tempo, ha cercato di fornire una definizione altrettanto puntuale del fenomeno, traendo spunto dagli importanti interventi legislativi a livello internazionale e dalle esperienze concrete sottoposte all’attenzione dei giudici.

⁵ Guglielmi, D., *Mobbing. Quando il lavoro ci fa soffrire.*, Bologna, il Mulino, 2015, pag. 23

2. IL MOBBING SECONDO LA GIURISPRUDENZA

Nonostante la sua forte diffusione in ambito lavorativo, il mobbing è destinatario di una normativa alquanto disorganica. Ancora oggi, infatti, non è possibile rinvenire una disciplina puntuale da parte del legislatore che consenta di guidare, metaforicamente, coloro che subiscono vessazioni di questo genere.

Negli anni la giurisprudenza ha cercato di fornire quante più risposte possibili, ispirandosi agli studi condotti dalla Psicologia del lavoro e ai casi concreti sottoposti alla sua attenzione. Anche la dottrina si è sforzata di “scovare” nel sistema giuslavoristico norme che possano servire a definire, inquadrare e combattere, da un punto di vista giuridico, il mobbing.

Ciò che ne deriva è un quadro di riferimento piuttosto frammentario che, partendo dall’Europa, investe anche l’ordinamento italiano.

2.1 LA NORMATIVA SUL MOBBING IN EUROPA E NEL CONTESTO INTERNAZIONALE

Sin dalla sua costituzione, l’Europa e diverse organizzazioni internazionali si sono fatte portavoce di una serie di diritti necessari affinché l’uomo possa vivere in maniera libera e dignitosa. Tra questi vi è indubbiamente il diritto al lavoro, come più volte ribadito dalla Carta sociale europea emanata dal Consiglio d’Europa nel 1961 e successivamente rivista a Strasburgo nel 1996. L’obiettivo dei governi firmatari è stato quello di confermare diritti già riconosciuti dagli ordinamenti nazionali, come il diritto a condizioni eque di lavoro, quello relativo alla sicurezza, all’igiene e alla salute, ma allo stesso tempo di prevederne ulteriori quale, ad esempio, il diritto alla dignità sul lavoro.

A tale proposito, l’art. 26 della stessa Carta esorta le Parti a promuovere l’informazione e la prevenzione circa le molestie sessuali che avvengono nel luogo di lavoro e ad attuare misure idonee a tutela del lavoratore. Viene, altresì, incentivata la prevenzione da comportamenti ostili diretti ripetutamente nei confronti di ogni lavoratore nel contesto lavorativo.⁶

⁶ Carta sociale europea, Strasburgo, 1996, art. 26

“Per assicurare l’effettivo esercizio del diritto di tutti i lavoratori alla protezione della loro dignità sul lavoro, le Parti s’impegnano, in consultazione con le organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori:

Come è possibile osservare, l'articolo in questione non riporta esplicitamente il termine "mobbing", ma si limita a fare riferimento a una serie di comportamenti offensivi attuati nell'ambiente di lavoro. Per poter approfondire la materia occorrerà attendere il 2001, quando il Parlamento Europeo, visto il costante aumento dei casi, ha emanato la prima Risoluzione⁷ relativa alla fattispecie, riconoscendo il mobbing come una delle maggiori cause di stress sul lavoro e richiamando l'attenzione sulle dinamiche che possono alimentarne lo sviluppo.

Secondo l'opinione del Parlamento, infatti, l'aumento del lavoro precario e l'assenza di una solida organizzazione lavorativa possono comportare, tra l'altro, il proliferare dei casi di mobbing. Ad essere maggiormente colpite, come chiarisce la Risoluzione, sono le donne.

Nello specifico il legislatore europeo sottolinea come il mobbing non si esaurisca in un rapporto conflittuale tra i soggetti coinvolti, spesso coinvolgendo anche la produttività aziendale, danneggiando, oltre il lavoratore, anche l'economia stessa.

L'intento è quello di offrire al lavoratore il sostegno necessario sia all'interno del contesto lavorativo, consentendogli di avere a disposizione strumenti per contrastare il fenomeno, sia all'esterno, attraverso il supporto medico di cui eventualmente necessita.

L'impegno a contrastare forme di violenza sul luogo di lavoro è stato altresì perseguito dall'Accordo Quadro del 26 Aprile 2007, firmato dai sindacati europei Ces, BusinessEurope, Ueapme e Ceep, nel quale viene fornita una definizione puntuale del termine "molestie", intese come *"espressione di comportamenti inaccettabili che possono assumere diverse forme e consistono nel ripetuto e deliberato maltrattamento, minaccia e/o umiliazione in circostanze connesse al lavoro con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile"*⁸, che per molti aspetti risulta simile alla definizione di mobbing offerta nel tempo dalla giurisprudenza.

1. *A promuovere la pubblicizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro o in connessione con il lavoro, e ad adottare ogni adeguata misura per tutelare i lavoratori contro tali comportamenti;*

2. *A promuovere la pubblicizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di atti condannabili o esplicitamente ostili o offensivi ripetutamente diretti contro ogni salariato sul luogo di lavoro o in connessione con il lavoro, e ad adottare ogni adeguata misura per tutelare i lavoratori contro tali comportamenti."*

⁷ Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro, 20 settembre 2001, n. 2339 (INI)

⁸ Ghilardi, A. e Rossini, M., *Mobbing. Aspetti clinici, giuridici e organizzativi*. Padova, Piccin Nuova Libreria S.p.A, 2019, pag. 27

Nello stesso Accordo viene sottolineata l'importanza di sensibilizzare tutti i datori di lavoro, i responsabili per la salute e sicurezza e gli stessi lavoratori sulla tematica in questione, introducendo mezzi di informazione e soprattutto formazione volti ad arginare il fenomeno.

La consapevolezza che coinvolge tutte le figure professionali presenti nel contesto lavorativo rimane la migliore strategia di contrasto alla diffusione dei casi di violenza sul posto di lavoro.

A tornare sull'argomento è la Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 settembre 2018, la quale, riprendendo argomentazioni già precedentemente affrontate, condanna ogni forma di molestia, sia di genere sia inerente al contesto lavorativo, e invita ciascuna impresa a predisporre un apparato definito di regole capaci di sanzionare simili atteggiamenti e, nel caso fosse necessario, di sostenere il lavoratore offeso.⁹

Da ultimo, è opportuno segnalare l'importante Convenzione in materia da parte dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) del 2019, ratificata dall'Italia nel 2021, la quale sprona gli Stati membri ad adottare e successivamente attuare una politica globale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

La Convenzione richiede ai singoli datori di lavoro e, in generale, a tutto il personale competente, di predisporre misure capaci di contrastare eventi simili, le quali siano di facile conoscenza per tutti i lavoratori, con particolare riguardo alle lavoratrici che, come già accennato, rappresentano i soggetti più esposti alla violenza, soprattutto a seguito della pandemia da Covid-19. L'obiettivo è quello di garantire una formazione idonea per tutti coloro che appartengono all'organizzazione lavorativa, partendo dai vertici più elevati sino ad arrivare a ciascun lavoratore.¹⁰

I diversi interventi legislativi, tra cui quelli sopra citati, hanno in comune l'obiettivo di segnalare una problematica in costante aumento che, come si è visto, coinvolge ogni figura professionale. Tuttavia, nonostante l'impegno da parte della Comunità Europea e dell'OIL a promuovere interventi sul fenomeno, i singoli Stati hanno adottato politiche tutt'altro che uniformi.

Nel Nord Europa, la Svezia rappresenta il primo Stato ad essersi dotato di una disciplina specifica inerente al mobbing, emanando, negli anni Novanta, un'ordinanza, lo "*Swedish*

⁹Risoluzione Parlamento europeo, 11 settembre 2018, n. 2055(INI)

¹⁰Convenzione OIL, 21 giugno 2019, n.190

Act”, che rappresenta il punto di riferimento per la gestione e risoluzione del fenomeno. Similmente anche la Norvegia ha adottato un’apposita regolamentazione della materia con legge 21 del 1994, la quale, pur non utilizzando esplicitamente il termine “mobbing”, stabilisce che “*i lavoratori non debbano essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti*”¹¹.

La Francia ha varato la legge 73 del 2002 contenente una sezione dedicata al mobbing dal titolo “*Lutte contre le harcèlement moral au travail*”, nella quale sono contenute indicazioni relative alla prevenzione dal fenomeno e l’introduzione, nel codice penale francese, di un reato che punisca le molestie compiute nei luoghi di lavoro.

Per quel che attiene l’Italia, invece, è necessario segnalare l’assenza di una disciplina organica relativa al mobbing. Pur essendo un problema riconosciuto, infatti, la tutela giuridica viene assicurata facendo riferimento, come vedremo, a norme di carattere più generale.

2.2 IL QUADRO NORMATIVO IN ITALIA

Come si è detto, in Italia il quadro normativo inerente al mobbing è ancora piuttosto sconnesso, nonostante le denunce da parte dei lavoratori siano in costante aumento.

Per poter comprendere al meglio di cosa si tratta, è opportuno ricostruire i tratti principali della fattispecie, partendo dai diritti essenziali tutelati dalla Costituzione italiana. Già all’interno dei principi fondamentali, più nello specifico all’art. 3, viene riconosciuta l’uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge, senza alcuna distinzione di razza, sesso, religione, lingua, opinioni politiche o condizioni personali e sociali. L’impegno della Repubblica italiana è rivolto a garantire la rimozione di ogni impedimento al libero sviluppo dell’individuo.¹²

Nella stessa direzione è da intendersi il contenuto di altri due articoli costituzionali, in particolare l’art. 32 e l’art. 41, comma 2: il primo si impegna a tutelare la salute della persona, considerandolo quale diritto individuale e fondamentale, mentre il secondo stabilisce che la

¹¹ Guglielmi, D., *Mobbing. Quando il lavoro ci fa soffrire*, Bologna, il Mulino, 2015, pag.100

¹² Art. 3 Cost.

libertà dell'iniziativa economica non possa essere attuata in modo da danneggiare la sicurezza e la dignità umana.¹³

Accanto alle disposizioni costituzionali sopra citate, ve ne sono certamente altre che meritano attenzione. Anzitutto il riferimento è rivolto all'art.1 dello Statuto dei lavoratori, che protegge la libertà di pensiero negli ambienti di lavoro, vietando ogni forma di discriminazione fondata su opinioni politiche, sindacali e religiose. L'art. 15 dello stesso Statuto, invece, dispone la nullità di ogni patto "*diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale [...] ; a licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale*".

La lettura combinata dei diversi articoli presenti consente di affermare che il legislatore ravvisa nella salute e dignità, dapprima della persona e poi del lavoratore, valori necessari per l'intera collettività, che, in quanto tali, devono essere del tutto protetti da qualsiasi forma di sopruso.

È evidente, tuttavia, che in situazioni di mobbing siano proprio questi diritti ad essere lesi per primi e che, quindi, sia necessaria la creazione di una disciplina *ad hoc* per la loro protezione. Se da un lato, la risposta del legislatore sembra tardare, dall'altro lato la giurisprudenza è stata in grado di fornire maggiori informazioni sulla materia.

Il primo tentativo di offrire una definizione al mobbing è stato compiuto dal Tribunale di Torino nel 1999 che, a seguito di una domanda di risarcimento per danno biologico, si è espresso a favore della ricorrente a discapito dell'azienda, condannandola al pagamento del risarcimento. Lo stesso ha descritto il fenomeno come la condizione in cui "*il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino il suicidio*"¹⁴.

¹³ Artt. 32 e 41, c. 2, Cost.

¹⁴ Trib. Torino, 15 Novembre 1999

Seguendo il solco tracciato dal Tribunale di Torino con diversi interventi normativi si è cercato di definire e combattere il fenomeno del mobbing. Il più emblematico è sicuramente il tentativo compiuto dalla Legge Regionale Lazio nel 2002, nella quale il mobbing veniva descritto come una serie di atteggiamenti discriminatori attuati dal datore di lavoro o dai colleghi nei confronti di un lavoratore per un prolungato periodo di tempo e che può aver luogo attraverso molestie psicologiche, maltrattamenti verbali, dequalificazione rispetto al profilo professionale in possesso del lavoratore. La legge in questione si proponeva, altresì, di istituire appositi centri “anti-mobbing” localizzati in diverse aree del territorio, in cui il lavoratore potesse avere il supporto necessario per affrontare siffatta situazione. Tali centri, in qualità di intermediari, avrebbero dovuto avere la funzione di segnalare il disagio del lavoratore al datore di lavoro, così da poter attuare tempestivamente misure preventive al riguardo.¹⁵

Nonostante i migliori intenti, la Legge di cui si tratta è stata considerata costituzionalmente illegittima dalla Corte Costituzionale, la quale ha ritenuto che la questione “mobbing” rientrasse nella materia dell’ordinamento civile, di competenza esclusiva dello Stato e che di conseguenza fosse stato violato il principio di cui all’art. 117, c. 2, lett. l), Cost. inerente la potestà legislativa concorrente delle Regioni.¹⁶

In mancanza di una definizione normativa accettata, si è reso, dunque, necessario l’intervento della Corte di Cassazione che, in molteplici sentenze, ha cercato di chiarire che cosa debba intendersi per “mobbing” alla luce dei diversi ricorsi presentati alla sua valutazione. Una delle più interessanti risale al 2013, quando la Corte ha delineato il fenomeno come *“una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.”*¹⁷

La Corte ha, altresì, chiarito in questa occasione quali debbano essere i parametri di riferimento per potersi parlare di una condotta mobbizzante. Anzitutto, è necessaria la

¹⁵ Legge Regionale Lazio, 11 luglio 2002, n. 16

¹⁶ Corte Costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359

¹⁷ Cass, 28 agosto 2013, n. 19814

presenza di una molteplicità di comportamenti sistematici aventi carattere persecutorio, indipendentemente dal fatto che siano di per sé, singolarmente considerati, leciti o illeciti, purché il loro intento sia vessatorio e la loro durata sia protratta nel tempo. Ciò che viene sottolineato non è tanto la natura del comportamento, che di per sé può essere ricompreso nei poteri datoriali, quanto lo scopo per il quale lo stesso viene attuato. Un comportamento lecito sotto il profilo normativo diventa illecito se connotato da intenti di carattere persecutorio.

Altrettanto importante appare la reiterazione del comportamento; come già analizzato nel precedente capitolo, infatti, un singolo comportamento, per quanto grave, non può configurare una situazione di mobbing, nella quale è richiesta una certa continuità d'azione. Di recente, tuttavia, la Cassazione ha riconosciuto l'impatto lesivo di una singola condotta sulla dignità del lavoratore, stabilendo che la stessa, pur non integrando completamente la fattispecie di mobbing, può essere idonea a provocare danni non così lontani da una condotta che si ripresenti più volte nel corso del tempo. In questa occasione, la Corte sembra aver rivolto maggior attenzione al risultato finale della condotta piuttosto che alla sua durata, sottolineando come anche eventi di per sé isolati possano provocare conseguenze nel medio e lungo termine.¹⁸ La sentenza pronunciata dalla Corte è attenta nel distinguere, tuttavia, situazioni come quella in esame, appartenente al già citato "*straining*", poiché le condotte realizzate ai danni del lavoratore sono isolate e non caratterizzate da un unico intento persecutorio, da situazioni che, invece, possono essere ricondotte al mobbing. Di qui, la necessità di fornire, a livello normativo, una definizione del fenomeno, ovvero del mobbing, capace di delineare in maniera puntuale la fattispecie, descrivendone parametri ben precisi di riferimento da cui, eventualmente, poter effettuare una valutazione caso per caso.

Altro elemento caratterizzante è rappresentato dalla lesività dell'evento sulla salute o sulla professionalità del lavoratore. Il richiamo effettuato dalla Corte è rivolto all'art. 2087 del Codice civile, secondo il quale il datore di lavoro ha l'obbligo di preservare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Il contenuto della norma è stato più volte oggetto di precisazione da parte della giurisprudenza¹⁹, la quale ha cercato di specificare in cosa consista l'obbligo prevenzionistico gravante sul datore di lavoro. Anzitutto, è necessario considerare come la predisposizione di strumenti a tutela del lavoratore non si

¹⁸ Cass., Sez. Lav., 29 marzo 2018, n. 7844

¹⁹ Cass., 5 gennaio 2018, n. 146

limiti esclusivamente nella previsione di misure volte ad evitare la realizzazione di un infortunio sul lavoro, anche se di per sé estremamente importanti, bensì la stessa deve garantire a ciascun lavoratore la protezione necessaria da possibili eventi negativi collegati, seppur non direttamente, al luogo di lavoro. Oltretutto, come chiarito dalla Corte, l'articolo 2087 del Codice civile rappresenta la norma di chiusura dell'intero sistema prevenzionistico e, pertanto, risulta applicabile anche a circostanze, di fatto, non ancora prese in considerazione dal legislatore, ma eventualmente realizzabili in un secondo momento. La responsabilità datoriale che ne deriva è piuttosto ampia, potendosi configurare in diverse occasioni di lesione all'integrità psicofisica del lavoratore; ciononostante viene più volte ribadito come la violazione dell'obbligo contenuto nella norma non costituisca un'ipotesi di responsabilità oggettiva, ovvero ascrivibile al datore di lavoro per la sola causazione di un danno al lavoratore, ma che sia fondamentale indagare sia l'idoneità delle misure concretamente adottate a prevenire eventi dannosi nel luogo di lavoro²⁰ sia il nesso di causalità tra queste ultime e la lesione riportata dal dipendente. Attribuire al datore di lavoro, infatti, la responsabilità "assoluta" di tutte le possibili circostanze negative che il lavoratore potrebbe riscontrare nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa appare eccessivamente oneroso, soprattutto se si considera che nemmeno quest'ultimo può garantire un ambiente lavorativo del tutto privo di rischi.²¹ Oltre agli obblighi prevenzionistici previsti dall'articolo 2087 del Codice civile, il datore di lavoro è tenuto al rispetto di numerose norme previste dalla Legge, nelle quali rientra il richiamo effettuato dall'articolo 1375 del Codice civile in tema di buona fede nell'esecuzione dei contratti e quello derivante dall'articolo 1175 dello stesso Codice, il quale obbliga debitore e creditore a comportarsi seguendo le regole della correttezza. Nella stessa direzione è orientato il Testo Unico relativo alla sicurezza nei luoghi di lavoro²², il quale, all'articolo 15, comma 1, lett. e), prevede, tra le misure generali di tutela, la riduzione dei rischi alla fonte, ma non la loro totale eliminazione. È da ritenere, dunque, che il concetto di sicurezza assunto dal Testo Unico non riguardi la totale assenza di rischi o pericoli nell'ambiente di lavoro, bensì il tentativo di limitarne l'insorgenza, stabilendo, così, che il datore di lavoro sia responsabile dell'evento, non già per il fatto che lo stesso si sia verificato, ma solo a seguito di un'attenta analisi sulla correttezza o meno delle misure prevenzionistiche ad evitarlo.

²⁰ Cass., Sez. Lav., 26 luglio 2019, n. 20364

²¹ Cass., 10 giugno 2016, n. 11981; Cass., Civ., 15 giugno 2016, n. 12347

²² D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 15, c. 1, lett. e

Gli ultimi due elementi distintivi della fattispecie sono costituiti dalla prova del nesso eziologico esistente tra la condotta e il danno arrecato alla vittima e, infine, dalla prova dell'elemento soggettivo.²³ Su quest'ultimo profilo la giurisprudenza sembra essere divisa tra chi, come la Cassazione²⁴, sostiene la necessità di dimostrare l'intenzionalità lesiva e persecutoria del comportamento e un altro orientamento che, invece, ritiene sia sufficiente l'oggettiva idoneità della condotta a dar luogo ad una situazione di mobbing²⁵. La tesi che fa prevalere l'elemento oggettivo della condotta trova riconoscimento nel contenuto del D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e del D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 in tema di discriminazioni e molestie, fattispecie alle quali si fa riferimento per trovare una definizione normativa di mobbing.

In entrambi i Decreti viene sottolineata l'importanza del principio di parità di trattamento, intendendo per tale *“l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale”*²⁶ e distinguendo tra discriminazione diretta ed indiretta. Nella discriminazione diretta la diversità di trattamento è desumibile dal paragone effettuato con altro soggetto che si ritrovi nella medesima condizione di quello discriminato, non essendo necessario dimostrare l'intento discriminatorio dell'agente; mentre in quella indiretta ad essere discriminatorio è la previsione in una norma o in un patto o atto o l'utilizzo di una determinata prassi che, per sua natura, ha come effetto quello di creare svantaggio per un determinato individuo rispetto ad un altro che si ritrovi a dover farne uso.

Al concetto di discriminazione viene affiancato quello di “molestie”, le quali configurano altrettanti *“comportamenti indesiderati [...] aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo”*²⁷. Recependo l'orientamento comunitario previsto dalla Direttiva 2000/78/CE in tema di parità di trattamento nelle condizioni di lavoro²⁸, anche il legislatore italiano, dunque, ha inteso preservare il lavoratore da tutta una serie di atteggiamenti sgraditi che possono verificarsi nell'ambiente di lavoro, stabilendo che allo stesso debbano essere garantiti strumenti idonei a tutelare la propria integrità, nel caso in cui questi si verificano. Uno dei

²³ Cass., 28 agosto 2013, n. 19814

²⁴ Cass., 23 giugno 2020, n. 12364; Cass., 29 dicembre 2020, n. 29767; Cass., 4 marzo 2021, n. 6079

²⁵ Cass., 5 novembre 2012, n. 18927

²⁶ D. lgs. 9 luglio 2003, n. 215, art.2, c.1 e 3 e D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, art.2, c.1 e 3

²⁷ D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, art. 2, c. 3

²⁸ Direttiva 2000/78/CE, 27 novembre 2000

principali è certamente rappresentato dall'Ufficio per il contrasto delle discriminazioni, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento per le pari opportunità e previsto dall'articolo 7, comma 1, del D.lgs. 9 luglio 2003 n. 215, avente lo scopo di sostenere le vittime nei procedimenti giurisdizionali eventualmente intrapresi per denunciare tali situazioni, vigilare circa la corretta applicazione degli strumenti a tutela della parità di trattamento nelle condizioni di lavoro ed eventualmente denunciarne la mancata adozione, promuovere fra datori di lavoro, pubblici e privati, la sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e, infine, redigere una relazione annuale al Parlamento che tenga conto degli sviluppi del fenomeno, sia in positivo che in negativo.

Il concetto di “molestia”, tipicamente associato a quella che avviene nei confronti del genere femminile, ha proiettato i propri effetti anche sul mondo del lavoro, divenendo una vera e propria priorità per il legislatore. A sottolinearlo è il Codice delle pari opportunità, che, all'articolo 26, comma 1, definisce le discriminazioni e le molestie come “*comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*”²⁹. Lo stesso articolo, al comma 3 bis, fa divieto di sanzionare, demansionare o trasferire il lavoratore che abbia agito in giudizio per denunciare qualche forma di discriminazione subita nel luogo di lavoro; il licenziamento eventualmente deciso in questi termini, ovvero con intento ritorsivo, è, infatti, considerato a tutti gli effetti nullo. Le modifiche intervenute sul Codice nel 2021 hanno esteso la tutela da possibili discriminazioni anche a sostegno della genitorialità, impedendo, così, che possano essere attuate forme di comportamento meno favorevoli nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore in ragione della sua maternità o paternità³⁰. Secondo la nuova interpretazione offerta dal legislatore, una condotta discriminatoria basata sull'esercizio, da parte del lavoratore, del diritto alla genitorialità può realizzarsi attraverso la creazione di una posizione di svantaggio rispetto a tutti gli altri lavoratori, la limitazione alla possibilità di partecipare alla vita della realtà aziendale e, infine, l'impedimento ad accedere a forme di avanzamento di carriera.

Dello stesso avviso è da intendersi la legge³¹ con cui l'Italia ha ratificato il contenuto della Convenzione OIL del 21 giugno 2019, n. 190, in tema di violenza e molestie. Con essa,

²⁹ D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 26, c.1 e c. 3 bis

³⁰ D.lgs. 11 aprile 2006, modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, art. 2 bis

³¹ L., 15 gennaio 2021, n. 4

infatti, vengono esplicitamente riconosciuti i diritti fondamentali a tutela del lavoratore, tra cui anche quello di entrar a far parte di un mondo del lavoro del tutto libero dalla violenza, e viene sottolineata l'importanza che lo stesso datore di lavoro inserisca tra i rischi presenti all'interno dell'organizzazione lavorativa anche quelli relativi alle violenze, molestie e discriminazioni³², così da poter attuare una politica aziendale basata sull'informazione, formazione e prevenzione dal fenomeno.

Per i casi di discriminazione e molestia, dai quali può eventualmente originarsi anche il mobbing, il legislatore del 2003 ha ritenuto che la condotta possa essere definita come discriminatoria a prescindere dall'intenzionalità dell'agente, essendo sufficiente che si sia verificata una differenziazione di trattamento basata su uno dei motivi previsti dalla Legge. Secondo questo orientamento, seppur certamente minoritario, pertanto, dovrebbe prevalere la condotta posta in essere e non lo scopo perseguito.

Dall'altro canto, però, l'orientamento prevalente, soprattutto nelle sentenze di merito, rimane quello che impone al mobbizzato di dimostrare l'intento persecutorio del mobber, oltre a tutti gli altri elementi già menzionati. Ciò che viene sottolineato è l'importanza che i diversi comportamenti lesivi alla base del mobbing siano accomunati da un unico "disegno" persecutorio, attuato per isolare e minare la salute e la professionalità del lavoratore. Come è stato possibile chiarire, infatti, le singole condotte realizzate dal datore di lavoro nei confronti del proprio dipendente possono essere di per sé legittime ed è, pertanto, esclusivamente la loro unione verso la realizzazione di un determinato scopo a renderle illecite.

Come si è visto, dottrina e giurisprudenza hanno cercato e cercano ancora oggi di trovare risposte ad un fenomeno in costante evoluzione. L'assenza di una disciplina organica relativa al mobbing non significa, infatti, assenza generale di tutela per coloro che risultano vittime di tale situazione e, nonostante la difficoltà nel coordinare i diversi interventi legislativi sulla materia, l'auspicio è quello che presto sia possibile avere una normativa di riferimento autonoma e interamente dedicata al problema.

³² Convenzione OIL, 21 giugno 2019, n. 190, *artt.* 8 e 9

3. STRATEGIE DI CONTRASTO AL MOBBING

Nel panorama attuale, gli interventi di prevenzione del mobbing costituiscono uno degli elementi fondamentali per contrastare una problematica sempre crescente. L'ambiente di lavoro, che dovrebbe rappresentare un posto sicuro e ricco di stimoli positivi per la crescita individuale e professionale della persona, rischia di trasformarsi in un luogo del tutto ostile se non adeguatamente sostenuto da iniziative capaci di arginare eventi simili.

L'adozione di misure prevenzionistiche, del resto, non rappresenta una scelta meramente facoltativa del datore di lavoro, bensì un vero e proprio obbligo imposto dalla legge. A sancirlo è, anzitutto, l'art.2087 del Codice Civile, che impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. L'articolo in questione sembra doversi interpretare come un monito generale del legislatore nei confronti ciascun datore di lavoro, principale responsabile dell'organizzazione lavorativa da lui stesso istituita e titolare di una posizione di garanzia verso tutto il personale occupato.

Per maggior chiarezza, è opportuno riassumere brevemente in cosa consistano le principali misure prevenzionistiche, le quali possono essere distinte in tre diverse aree: la prevenzione primaria, secondaria e terziaria.

La prevenzione primaria riguarda principalmente interventi volti ad anticipare la nascita e la diffusione di un determinato fenomeno. Si cerca di agire sulle dinamiche relazionali ed organizzative esistenti nel contesto lavorativo, utilizzando, ad esempio, strategie di *job rotation* che consentono di spostare il personale in diversi settori dell'azienda senza assegnare allo stesso mansioni sempre uguali. La rotazione, oltre a consentire una costante formazione del lavoratore, consentendogli di avere una conoscenza globale del sistema produttivo utilizzato, limita in modo efficace lo sviluppo di relazioni interpersonali malsane. Altra tecnica appartenente a misure di questo tipo è, come vedremo, l'adozione di precisi codici di condotta.

Diversa è la prevenzione secondaria, nella quale rientrano azioni in grado di intervenire tempestivamente sullo sviluppo dell'evento dannoso, non essendo stato possibile arginarne la diffusione. In essa rientrano interventi di mediazione e l'istituzione di appositi organismi, in particolare il cosiddetto Cug (Comitato unico di garanzia).

Da ultimo, la prevenzione terziaria si riferisce a misure orientate ad attenuare le conseguenze dell'accadimento sulla vittima, essendo previste a suo favore consulenze di carattere medico e psicoterapeutico.³³

3.1 LE DIVERSE FORME DI PREVENZIONE PRIMARIA, SECONDARIA E TERZIARIA

Come già precedentemente chiarito, la prevenzione primaria si occupa di impedire l'insorgenza di fenomeni morbosi, facendo leva su una corretta formazione da parte di tutti i dipendenti impiegati e l'utilizzo di un determinato codice di condotta.

Più nello specifico, la formazione data ai lavoratori deve prevedere due diversi momenti, il primo dei quali focalizzato nella definizione del fenomeno, in questo caso il mobbing, chiarendo che cosa s'intenda per esso, in quali forme o modalità possa concretamente manifestarsi e quali siano le principali cause in grado di provocarlo. Una volta rappresentato l'evento dannoso, la formazione deve essere in grado di predisporre una serie di linee guida capaci di indirizzare il lavoratore sul da farsi nel caso in cui si generino concretamente situazioni di mobbing. L'intento è quello di dare alla formazione non solo un valore generico, limitandosi a definire e descrivere una possibile problematica riscontrabile nel luogo di lavoro, bensì di renderla a tutti gli effetti uno strumento utile di intervento anche a livello pratico. Conoscere il problema, del resto, non è sufficiente per poterlo affrontare e risolvere, ma occorre che siano previste al riguardo misure idonee e che queste siano conosciute prima di tutto dai soggetti più esposti al rischio, ovvero gli stessi lavoratori.

Laddove la conoscenza e la formazione non fossero sufficienti, è ormai prassi della maggior parte delle imprese la previsione di codici di condotta, nei quali sono contenuti i valori etici e morali a cui è doveroso ispirarsi nell'esercizio dell'attività lavorativa. In particolare, i codici di cui si parla, sottoscritti dal lavoratore al momento dell'assunzione, riportano una definizione specifica dell'evento dannoso, ovvero il mobbing, fornendo, altresì, diversi esempi concreti di azioni mobbizzanti, cosicché il lavoratore sia in grado di riconoscere l'insorgenza del problema ed eventualmente denunciarlo. A tal proposito, il codice si premura di definire un'apposita procedura formale di segnalazione delle situazioni di

³³ Ghilardi, A. e Rossini, M., *Mobbing. Aspetti clinici, giuridici e organizzativi*, Padova, Piccin Nuova Libreria S.p.A, 2019, pag. 18

mobbing, garantendo ai soggetti coinvolti la riservatezza necessaria e la presenza di figure professionali esperte nella gestione del caso.

Affinché il codice di condotta realizzi l'obiettivo prefissato, è necessario che l'intera organizzazione ne condivida i valori. Una politica aziendale altalenante, dove vengono accettate azioni mobbizzanti, non appare idonea a limitare il proliferare dei casi, anzi, la tolleranza mostrata rischia di legittimare coloro che hanno agito e intendono agire in tal modo in futuro. Per questo motivo, è opportuno che sia l'impresa stessa a mostrare un atteggiamento di contrarietà assoluta nei confronti di simili condotte, prevedendo anche una serie di sanzioni per coloro che vengano meno a tale impegno.³⁴

Accanto alla previsione di una formazione adeguata e di appositi codici di condotta, l'impresa è tenuta ad adottare diverse strategie organizzative finalizzate a migliorare l'ambiente lavorativo. Come già anticipato, tra queste rientrano la cosiddetta "*job rotation*" e l'adozione di un corretto *job design*, ovvero di una maggior autonomia nella gestione del carico di lavoro come strumento di miglioramento della prestazione lavorativa.

Oltre a quelle citate, meritano attenzione anche l'utilizzo di uno stile di *leadership* adeguato, ovvero capace di creare coinvolgimento nei singoli e di prevenire forme di conflitto nei luoghi di lavoro, e, infine, l'adozione di una politica di *social empowerment*, con cui sia possibile responsabilizzare ciascun lavoratore sul proprio ruolo, rafforzandone le competenze professionali e cooperative.³⁵

A fianco agli interventi di prevenzione primaria pocanzi descritti, vi sono quelli di prevenzione secondaria, che si rivelano fondamentali nella gestione immediata del problema. In questa categoria rientrano tutti i tentativi di mediazione adottati dall'organizzazione lavorativa, affinché il conflitto possa risolversi senza dover necessariamente ricorrere agli strumenti giudiziari. Significativa, in quest'ambito, è la presenza dei Cug (Comitati Unici di Garanzia), introdotti mediante Legge 4 novembre 2010, n. 183 e definibili come organismi deputati alla salvaguardia del benessere delle condizioni di lavoro, inteso come assenza di condizioni che possano compromettere gli equilibri dell'organizzazione lavorativa ; agli stessi è affidato il controllo circa l'assenza di eventuali forme di discriminazione e violenza all'interno dell'organizzazione lavorativa. La loro istituzione è obbligatoria per tutte le

³⁴ Guglielmi, D., *Mobbing. Quando il lavoro ci fa soffrire*, Bologna, il Mulino, 2015, pag. 107

³⁵ Favretto, G., *Le forme del mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2005, pag. 133

amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D.lgs. 30 marzo del 2001, n. 165³⁶, mentre per quelle in cui operi personale ancora in regime di diritto pubblico la loro costituzione resta a discrezione della singola amministrazione.

Il ruolo dei Cug si esplica principalmente in attività di carattere propositivo e consultivo, dal momento che questi ultimi sono chiamati a monitorare le dinamiche interpersonali esistenti nel luogo di lavoro ed eventualmente a suggerire iniziative utili per il loro miglioramento. Ad essi è, altresì, riconosciuto il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle misure adottate e di segnalare, eventualmente, il loro scorretto funzionamento.

Accanto ai Cug è presente la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea 92/13. Quest'ultimo rappresenta uno strumento di fondamentale importanza nella gestione iniziale del conflitto, essendo destinato a supportare le vittime di violenza o di mobbing nella fase di denuncia nei confronti dell'azienda. Al Consigliere, infatti, viene attribuito il compito di sostenere e ascoltare i singoli lavoratori offesi ed, eventualmente, di comunicare al datore di lavoro circostanze che possano compromettere il benessere dell'attività lavorativa. Da ultimo, al Consigliere spetta il dovere di vigilare sulla corretta applicazione dei codici di condotta.

I due organismi, Cug e Consigliere di fiducia, lavorano in stretto contatto tra loro, per garantire la massima prevenzione e assicurano, al contempo, l'ausilio necessario al datore di lavoro per poter far fronte a situazioni di questo genere.³⁷

Infine, devono essere citati interventi altrettanto importanti di prevenzione terziaria, che, come già anticipato, sono orientati al recupero della salute psicofisica del mobbizzato. In questa fase è evidente che la situazione dannosa non si stata adeguatamente controllata e che, di conseguenza, l'unico strumento utilizzabile è il supporto di figure professionali esperte. L'attenzione, in questo caso, non è rivolta all'organizzazione lavorativa, bensì alla vittima e l'obiettivo fondamentale è quello di fornirgli un'assistenza proporzionale al danno subito.

³⁶ D.lgs. 30 marzo del 2001, n. 165, art. 1, c. 2: *“Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.”*

³⁷ Guglielmi, D., *Mobbing. Quando il lavoro ci fa soffrire*, Bologna, il Mulino, 2015, pag. 117

A volte, si rendono necessarie visite mediche, sedute psicoterapeutiche e psicologiche che aiutino il lavoratore ad analizzare il proprio stato d'animo e a superare, anche se non sempre questo avviene, l'evento negativo. Come già sottolineato, infatti, il mobbing rappresenta un fenomeno complesso, capace di coinvolgere non solo l'ambito lavorativo della vittima, ma anche quello privato. Questo fa sì che il mobbizzato riporti conseguenze sia a livello professionale, con un notevole calo della produttività, sia a livello personale, arrivando ad accusare disturbi dell'adattamento, da stress e via dicendo. È importante, dunque, che in un momento così delicato come questo il lavoratore sia seguito non da consulenti presenti nell'organizzazione lavorativa, ma da figure altamente specializzate, le quali intraprenderanno, assieme al mobbizzato, un percorso riabilitativo *ad hoc* sulla base dei danni concretamente riportati.

Da quanto riportato è possibile dedurre l'importanza che l'organizzazione lavorativa adotti, nel proprio ambito, misure prevenzionistiche capaci di tutelare il lavoratore da ogni risvolto negativo che una situazione di mobbing possa procurargli, intervenendo non soltanto quando quest'ultima si sia già concretamente manifestata, ma studiando fin dall'inizio un piano d'azione idoneo a limitare, per quanto possibile, la sua diffusione.

Interventi di prevenzione primaria, secondaria e terziaria appaiono, nel loro complesso e se adeguatamente attuati, sufficientemente adatti a garantire la riduzione, ma non la totale eliminazione, delle probabilità di manifestazione del mobbing.

3.2 IL RUOLO DEI SINDACATI

Da sempre, la presenza dei sindacati ha costituito un importante strumento di protezione dell'interesse collettivo dei lavoratori. L'essenzialità del loro ruolo viene sottolineata dalla Costituzione, che, all'articolo 39, sancisce la libertà dell'organizzazione sindacale e da diversi testi normativi, tra cui lo Statuto dei lavoratori, che, all'articolo 14, stabilisce il diritto di ciascun lavoratore ad aderire e a svolgere l'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Al fine di preservare questo diritto, lo stesso Statuto prevede, all'articolo 15, il divieto di discriminazione per motivi legati all'esercizio dell'attività sindacale o alla partecipazione ad uno sciopero e, per offrire una tutela rafforzata al riguardo, statuisce, all'art.18, l'illegittimità del licenziamento dovuto a motivi di carattere sindacale.

L'obiettivo dei sindacati è quello di farsi portavoce, come già accennato, dell'interesse collettivo di tutti i lavoratori che vi abbiano aderito, intendendo per tale non la semplice somma degli interessi individuali, bensì una loro sintesi. Una parte dell'interesse manifestato da ciascun lavoratore viene, quindi, sacrificata per raggiungere uno scopo più ampio e che interessa tutta la collettività.³⁸ La necessità di tutelare gli interessi manifestati all'interno del contesto lavorativo comprende, altresì, quella di evitare che vengano realizzate nello stesso dinamiche che possano alterare gli equilibri collettivi sia nel rapporto tra dipendenti e datori di lavoro sia in quello tra lavoratori. Certamente, il mobbing rappresenta una delle possibili minacce alla realizzazione di questo obiettivo ed è, pertanto, opportuno riportare come la contrattazione collettiva sia intervenuta ad emarginare il fenomeno.

Osservando la contrattazione collettiva dei diversi Comparti, è possibile riconoscere il costante impegno delle associazioni sindacali a contrastare forme di discriminazioni e molestie eventualmente realizzabili nel luogo di lavoro. Ne è un esempio il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del triennio 2016-2018, relativo al personale del comparto funzioni locali, il quale prevede, all'interno della Dichiarazione congiunta n. 3, la predisposizione di misure prevenzionistiche da parte di ciascun Ente, volte a limitare la realizzazione di molestie sessuali in ambiente di lavoro, soprattutto attraverso l'adozione di specifici codici di comportamento.³⁹ I suddetti codici, predisposti da ciascuna organizzazione lavorativa, configurano appositi strumenti di prevenzione nei confronti di condotte negative eventualmente realizzabili nel luogo di lavoro; la loro non è una funzione puramente etica, che si limita a stabilire quali siano i comportamenti corretti da adottare nello svolgimento dell'attività lavorativa, , ma, altresì, pratica, che consente, attraverso la previsione di un attento codice disciplinare, di sanzionare adeguatamente tutte quelle condotte che si distanziano dal loro contenuto.

Gli interventi realizzati dai sindacati per prevenire la diffusione del mobbing non si limitano, però, a quanto appena esposto; gli stessi, infatti, assumono un ruolo fondamentale nell'assistenza del lavoratore che abbia subito vessazioni nel luogo di lavoro, attraverso la predisposizioni di appositi centri per l'ascolto, al cui interno sono presenti diverse figure professionali capaci di guidarlo nella risoluzione del problema. Si tratta, nello specifico, di avvocati e psicologici disposti a sostenere la vittima nelle possibili conseguenze del mobbing,

³⁸ Vallebona, A., *Istituzioni di diritto del lavoro. Il diritto sindacale*, undicesima edizione, Milano, CEDAM, 2019, pag. 80

³⁹ CCNL Funzioni Locali 2016-2018, 21 maggio 2018, Dichiarazione congiunta n. 3

sia sotto il profilo legale che psicologico. Tali centri, previsti dalle più note associazioni sindacali, tra cui CGIL, CISL e UIL, si avvalgono, altresì, di ulteriori supporti esterni per garantire al lavoratore il massimo ausilio in simili situazioni.

In particolare, al lavoratore viene offerta la possibilità di esporre l'accaduto attraverso un colloquio verbale, che consente di comprendere la gravità del problema e le possibili ripercussioni sulla sua sfera professionale ed emotiva. L'intento è chiaramente quello di creare una rete di sostegno che sproni il lavoratore ad affrontare il problema, facendolo sentire compreso nelle difficoltà che sta affrontando e partecipe di un sistema di prevenzione idoneo ad evitare l'isolamento della vittima.

Accanto all'intervento psicologico che rappresenta la prima forma di sostegno a favore del lavoratore, si pone, successivamente, un intervento di carattere prettamente legale. Come noto, il Codice di procedura civile, all'articolo 425, dispone che il giudice possa richiedere, su istanza del lavoratore, nel corso del giudizio, informazioni o osservazioni orali e scritte all'associazione sindacale di appartenenza. In tal modo, viene data la possibilità ai sindacati di intervenire direttamente nel processo, garantendo un ulteriore "appoggio" a tutela del lavoratore, che, eventualmente, potrà far affidamento anche sullo strumento sindacale per veder riconosciuta la propria pretesa.

A tutela del lavoratore, i sindacati possono intervenire anche nel caso in cui quest'ultimo decida di intraprendere un tentativo di conciliazione stragiudiziale. L'istituto è regolato dall'articolo 410, comma 1, del Codice di procedura civile, il quale prevede che il lavoratore possa promuovere, attraverso l'associazione sindacale a cui abbia aderito o conferito mandato, un "*previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413*"⁴⁰.

Il tentativo di conciliazione, divenuto facoltativo dopo l'emanazione della legge 4 novembre 2010, n. 183, nota anche come "Collegato lavoro", è rivolto a tutti i rapporti di lavoro previsti dall'articolo 409 del Codice di procedura civile, oltre a quelli esercitati alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, fatta eccezione per quanti rimasti in regime di diritto pubblico. L'obbligatorietà del tentativo di conciliazione è, invece, rimasta per i

⁴⁰ Art. 410, c. 1, c.p.c. : "*Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.*"

contratti di lavoro certificati e per i casi di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, a seguito della modifica intervenuta sull'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 da parte dell'articolo 1, comma 40 e 41 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, cosiddetta "Riforma Fornero".

Il ruolo dei sindacati in questa sede è estremamente delicato, poiché determina le sorti future della controversia; essi, infatti, sono chiamati ad assistere il lavoratore in maniera puntuale. Tale responsabilità è ancora maggiore se si considera che gli accordi intervenuti, in sede di conciliazione, non possono essere successivamente impugnati, *"a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura"*⁴¹. Seguendo l'orientamento espresso dalla Cassazione con la pronuncia in nota, quindi, ai sindacati viene richiesto di ricoprire un ruolo attivo nell'assistenza prestata al lavoratore, così da garantire la massima tutela degli interessi "in gioco".

Quanto esposto consente di affermare l'importanza dei sindacati anche nell'eventualità di una situazione di mobbing, la quale, come già ribadito in precedenza, è in grado di compromettere non solo la sfera emotiva del lavoratore, ma anche quella professionale. Il supporto di figure esperte, come i sindacati, consente di razionalizzare e preservare gli interessi del mobbizzato, dal momento che egli stesso non è nelle condizioni ottimali di tutelarli autonomamente.

⁴¹ Cass., Ordinanza 9 giugno 2021, n. 16154

4. TUTELA GIURIDICA DEL MOBBING

Quando si parla di tutela giuridica del mobbing in Italia, il riferimento è rivolto ad una serie di strumenti concretamente offerti dal legislatore al lavoratore offeso. Non essendo prevista dall'ordinamento, come è stato possibile sottolineare nei precedenti capitoli, una fattispecie autonoma di mobbing, a cui potersi eventualmente appellare in caso di denuncia, è necessario analizzare i singoli casi sottoposti all'attenzione dei giudici. L'orientamento prevalente da parte della dottrina e della giurisprudenza, come vedremo, è quello che tende a far rientrare il danno da mobbing in due diverse categorie di responsabilità: la prima di carattere contrattuale, richiamando soprattutto l'art. 2087 del Codice civile, e la seconda di carattere extracontrattuale, desumibile dal contenuto dell'articolo 2043 del Codice civile, il quale, nell'ambito del più generico principio del *neminem laedere*, impone il risarcimento del danno per fatto illecito.

Di seguito, verranno riportate le principali forme di tutela garantite e illustrate le diverse tipologie di danno risarcibili, a seguito dell'esposizione a tale fenomeno.

4.1 LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Nella normativa giuslavoristica, il datore di lavoro rappresenta una delle figure cardine del sistema prevenzionistico; come infatti già visto, secondo l'articolo 2087 del Codice civile, infatti, egli “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”. Secondo l'interpretazione maggiormente diffusa, il datore di lavoro esercita, nella propria organizzazione lavorativa, una posizione di garanzia a favore di tutti i lavoratori occupati, essendo il primo a dover predisporre adeguate misure di controllo sulle principali fonti di rischio e di pericolo. L'obbligo di cui si parla trova riscontro anche nel più recente Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, che, all'articolo 17, impone allo stesso di sottoscrivere il documento di valutazione dei rischi (DVR), prevedendo, al suo interno, tutti i possibili pericoli riscontrabili dal lavoratore nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Più nello specifico, il comma 1 bis dell'articolo 28 dello stesso Testo Unico richiama all'attenzione

del datore di lavoro la necessità di effettuare, altresì, la valutazione dello stress lavoro-correlato, nella quale rientra anche la fattispecie di mobbing.⁴²

Da quanto espresso, è possibile osservare come il venir meno, da parte del datore di lavoro, agli obblighi imposti dalla Legge comporti, tra l'altro, la configurabilità di un inadempimento contrattuale, eventualmente denunciabile dalla vittima di mobbing.

I presupposti normativi affinché il lavoratore possa agire in giudizio trovano fondamento, oltre che nella violazione di precisi obblighi di carattere contrattuale *ex* articolo 2087, anche nel mancato rispetto di alcune disposizioni di carattere costituzionale, come, ad esempio, l'art. 41, il quale precisa come l'iniziativa economica non possa svolgersi in modo da arrecare danno alla dignità umana, e l'art. 32, che tutela la salute di ogni individuo. Accanto a queste, si pongono principi più generali ricavabili dal Codice civile, come quello espresso dall'articolo 1375, in tema di buona fede nell'esecuzione dei contratti e quello dedotto dall'articolo 1175, che obbliga debitore e creditore a comportarsi secondo le regole della correttezza.

Configurandosi una responsabilità contrattuale, il regime probatorio è quello previsto dall'articolo 1218 del Codice civile, il quale pone a carico del datore di lavoro l'onere di provare di aver diligentemente adempiuto al proprio dovere di sicurezza e di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore mentre è a carico del lavoratore quello di dimostrare la sussistenza del danno alla propria salute e il nesso di causalità esistente tra la condotta del proprio superiore gerarchico e il pregiudizio concretamente riportato. Si tratta di una suddivisione della prova certamente favorevole al lavoratore ricorrente e, viceversa, gravosa per il datore di lavoro convenuto.

Il *favor* nei confronti del lavoratore è stato recentemente confermato da una pronuncia della Corte di Cassazione, la quale ha ritenuto che il danno all'integrità psicofisica debba essere provato alla luce dell'idoneità oggettiva della condotta vessatoria posta in essere dal datore di lavoro, anche in assenza di una violazione di specifiche norme a tutela del lavoro subordinato.⁴³

A confermare questo orientamento sono successive pronunce della stessa Cassazione, le quali hanno negato la necessità che il lavoratore dimostri, in sede di giudizio, l'intenzionalità

⁴²D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, *art. 17 e art. 28, c. 1 bis*

⁴³Cass., Sez. lavoro, 6 Marzo 2006, n. 4774

persecutoria delle condotte realizzate dal proprio datore.⁴⁴ L'elemento psicologico sembrerebbe, secondo tali pronunce, superfluo a livello probatorio, risultando essenziale attenersi esclusivamente alla violazione oggettiva di uno degli obblighi di protezione imposti dall'articolo 2087 del Codice civile.

Si tratta, tuttavia, di un orientamento minoritario, poiché in diverse occasioni le sentenze di merito hanno rovesciato lo schema probatorio pocanzi descritto, attribuendo al lavoratore l'onere di dimostrare, oltre all'esistenza del danno subito e al nesso di causalità, l'intento persecutorio del datore di lavoro.⁴⁵

Quanto alla giurisdizione, nel caso in cui sia dedotto in giudizio dal lavoratore il mancato rispetto di un preciso obbligo derivante dal contratto di lavoro, è chiaro come questa spetti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro e che la prescrizione dell'azione giudiziaria si compia nel termine ordinario decennale, così come previsto dall'articolo 2946 del Codice civile.

Secondo una possibile interpretazione la responsabilità ex articolo 2087 non è la sola che può configurarsi a carico del datore di lavoro. Accanto a questa ipotesi, infatti, si aggiunge anche un'eventuale responsabilità di carattere extracontrattuale, che rientra nel novero dei casi contemplati dall'articolo 2043 del Codice civile. In questo caso, ad essere dedotta dal lavoratore non è la violazione di un obbligo contrattuale, bensì la causazione di un fatto doloso o colposo che, in quanto ingiusto, appare meritevole di ricevere una forma di risarcimento.

Invocando l'applicazione dell'articolo 2043 del Codice civile, il lavoratore dovrà, al contrario di quanto previsto per la responsabilità contrattuale appena descritta, provare ogni elemento che costituisca fondamento della propria pretesa. In particolare, egli dovrà dimostrare non solo il fatto illecito subito e il nesso di causalità tra quest'ultimo e la condotta del datore di lavoro, ma anche quanto meno l'intenzionalità colposa del proprio superiore, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 2697 del Codice civile. Si tratta, indubbiamente, di un regime probatorio più gravoso nei confronti del lavoratore, se non altro per la difficoltà di rendere palese una simile intenzionalità lesiva.

⁴⁴Cass., Sez. Lav. 8 Marzo 2006, n.12445; Cass., Sez. Lav., 14 Maggio 2014, n. 10424

⁴⁵Trib. Venezia, sentenza 31 dicembre 2021, n.323; Cass., Sez. Lav., 17 febbraio 2009, n. 3785; TAR Lazio, Sez. 2-ter, 3 novembre 2020, n. 11343

A modificarsi, però, non è esclusivamente la ripartizione dell'onere probatorio, bensì anche il termine di prescrizione a cui soggiace l'azione giudiziaria, che, come previsto dall'articolo 2947 del Codice civile, si realizza nel più breve termine di cinque anni e decorre dal momento in cui il danno si sia concretamente prodotto o manifestato nella sua interezza alla persona offesa.⁴⁶

Per quanto concerne, invece, la giurisdizione, è necessario riportare l'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale che ritiene competente anche in questo caso il Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Seguendo le disposizioni contenute nell'articolo 409 del Codice di procedura civile, laddove rimanda alle “*controversie relative a rapporti di lavoro subordinato*”, la Corte ha ritenuto che per tali debbano intendersi non solo quelle inerenti a obblighi specifici derivanti dal rapporto di lavoro, ma anche quelle che si colleghino direttamente ad esso o ravvisino in quest'ultimo un antecedente o presupposto necessario.⁴⁷

Le due azioni, quella contrattuale derivante dall'articolo 2087 del Codice civile e quella extracontrattuale contenuta nell'articolo 2043 del Codice civile, restano distinte ed entrambe a disposizione del danneggiato. Nella prassi, tuttavia, esse sono soggette a cumulo, in quanto la condotta posta in essere dal datore di lavoro risulta rilevante sia nell'ambito specifico del rapporto di lavoro sia in quello dell'intera collettività.⁴⁸ È da sottolineare, però, che l'azione più immediata e favorevole al lavoratore offeso sia quella derivante dalla violazione del precetto contenuto nell'articolo 2087 del Codice civile, mentre l'azione di cui all'articolo 2043 dello stesso Codice configura un'ipotesi residua, eventualmente esercitabile dal mobbizzato, nel caso in cui non abbia visto riconosciuta la propria pretesa risarcitoria.

4.1.1. LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE DEL DATORE DI LAVORO

Nell'ipotesi in cui il mobbing venga attuato non dal datore di lavoro ma dai colleghi o dai superiori, la vittima potrà ricorrere sia all'azione di cui all'articolo 2043 del Codice civile, citando in giudizio l'autore materiale dell'evento, sia all'azione di cui all'articolo 2087 del Codice civile contro il datore di lavoro. L'obbligo prevenzionistico espresso dall'articolo

⁴⁶ Monatieri, P.G; Bona, M.; Oliva, U., *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano, Giuffrè Editore S.p.A, 2000; pag. 49

⁴⁷ Monatieri, P.G; Bona, M.; Oliva, U., *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano, Giuffrè Editore S.p.A, 2000; pag. 51

⁴⁸ Berruti, M., Vassalini, A., *La donna e il lavoro: diritti e tutele. Congedi parentali – astensioni dal lavoro – convivenza more uxorio – mobbing – risarcimento del danno*, Padova, CEDAM, 2003, pag. 258

2087 del Codice civile, infatti, non esaurisce la propria efficacia nella mera predisposizione di strumenti idonei a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori, bensì richiede che sugli stessi venga attuata una forma costante di controllo e vigilanza. L'intento del legislatore è chiaramente quello di indurre il datore di lavoro ad aggiornare costantemente le misure relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, così che le stesse siano in linea con i rischi concretamente presenti nel contesto lavorativo.

La vigilanza e il controllo da parte del datore di lavoro si rivelano fondamentali anche nella gestione di possibili conflitti o di relazioni interpersonali malsane, come quelle provocate da una situazione di mobbing; in questo senso, è opportuno che lo stesso sappia riconoscere l'insorgenza di simili problematiche e che impieghi quante più risorse possibili nello scoraggiare la loro diffusione. Quando, tuttavia, questo non avviene e nel contesto lavorativo vengono compiute azioni mobbizzanti, ricade sul datore di lavoro una precisa responsabilità, che si fonda sulla cosiddetta "*culpa in vigilando*" o "*culpa in eligendo*".

Tale fattispecie viene disciplinata all'articolo 2049 del Codice civile, il quale stabilisce che "*i padroni e i committenti sono responsabili per danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze cui sono adibiti*". Si tratta di una responsabilità che prescinde dalla presenza di un contratto di lavoro subordinato tra il responsabile e l'autore materiale del fatto, bastando al riguardo che sussista un rapporto di preposizione tra i soggetti coinvolti. Di fatto, è necessario che taluno sia stato incaricato di svolgere un determinato compito per conto di un altro.⁴⁹

Secondo il principale orientamento giurisprudenziale, inoltre, non è necessaria neppure la concreta individuazione dell'autore dell'illecito, purché che lo stesso sia stato compiuto da uno dei dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa. Non rileva, altresì, la valutazione dell'intenzionalità lesiva dell'agente, poiché la responsabilità indiretta del datore di lavoro non si esaurisce nemmeno nel caso in cui l'autore del fatto abbia agito con dolo o colpa.⁵⁰ Ciò che viene contestato non è una condotta direttamente riconducibile al datore di lavoro, bensì ad uno dei soggetti da lui impiegati; la "*culpa in eligendo*", la quale presuppone che alla base vi sia stata un'erronea, o quanto meno poco attenta, scelta dei collaboratori di cui avvalersi nell'esercizio dell'attività lavorativa e la "*culpa in vigilando*", la quale sorge

⁴⁹ Cass., Civ., Sez. III, 15 giugno 2016, n. 12283

⁵⁰ Cass., Sez. Lav., 18 Febbraio 2020, n. 4099

in caso di mancato controllo del datore sui comportamenti vessatori posti in essere dai colleghi o dai superiori del mobbizzato.

La responsabilità di cui si parla è rilevante sia per condotte datoriali di tipo commissivo che di tipo omissivo. Ciò significa che al datore di lavoro sono imputabili, da un lato, tutti i comportamenti da lui attuati e volti a danneggiare l'integrità psicofisica del lavoratore e, dall'altro, la mancata predisposizione di misure idonee a contrastare l'evento. Per semplificare il concetto, è opportuno riportare un breve estratto delle parole utilizzate dalla Cassazione in merito a quanto appena accennato:

“ Deve essere immediatamente ricavato un dato letterale essenziale, consistente nella espressa previsione dell'obbligo del datore di lavoro di “tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro” . E, poiché tale obbligo può essere violato da un comportamento sia commissivo, sia omissivo, è certo che, stante la previsione di legge, sul datore di lavoro incombe il dovere, non solo di adottare, come mezzo al fine, tutte le misure che “secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica” sono atte a conservare i suddetti diritti dei lavoratori, ma anche ad astenersi da quei comportamenti che possono far sorgere o favorire la lesione dei medesimi diritti (...) è agevole desumere a carico del datore di lavoro l'esistenza di un obbligo primario e di un obbligo strumentale, essendo al suddetto datore di lavoro, innanzi tutto vietato di porre in essere quei comportamenti commissivi dai quali possa derivare la lesione dei beni garantiti [...] e, inoltre, essendogli fatto obbligo di predisporre quelle cautele che valgono a tutelare i beni in questione.”⁵¹

Nel caso in cui una simile situazione si realizzi, dunque, il datore di lavoro sarà chiamato a rispondere in solido col diretto responsabile del fatto illecito e, di conseguenza, costretto al pagamento del risarcimento del danno in favore del lavoratore mobbizzato.

⁵¹ Berruti, M., Vassalini, A., *La donna e il lavoro: diritti e tutele. Congedi parentali – astensioni dal lavoro – convivenza more uxorio – mobbing – risarcimento del danno*, Padova, CEDAM, 2003, pag. 283

4.2 LA TUTELA PENALE DEL MOBBING

Oltre a quella civilistica, il mobbing è destinatario di una forma di tutela anche sotto il profilo penale. In particolare, le fattispecie di reato previste dal Codice penale italiano e riconducibili al fenomeno sono molteplici: atti persecutori, maltrattamenti in famiglia, lesioni personali colpose, violenza privata e abuso d'ufficio sono tra gli esempi più comuni di come il mobbing possa produrre una situazione così grave da dover ricorrere ad una tutela rafforzata rispetto al semplice risarcimento del danno.⁵²

Recentemente, infatti, la Cassazione ha avuto modo di riconoscere la configurabilità del delitto di atti persecutori anche con riferimento a condotte mobbizzanti realizzate nel luogo di lavoro.⁵³ La norma a cui è necessario fare riferimento è l'articolo 612 bis del Codice penale, il quale punisce "*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*"⁵⁴; la fattispecie sottesa dalla norma non è altro che quello che più comunemente viene chiamato "*stalking*", ovvero una condizione in cui la vittima subisce reiterati comportamenti indesiderati, che incidono significativamente sulla sua vita privata. Come si è visto, però, *stalking* e mobbing condividono solo alcuni tratti caratteristici, come la reiterazione della condotta e la causazione di un danno alla persona offesa, ma si differenziano per il contesto in cui vengono realizzati, ovvero la sfera personale, da un lato, e l'ambiente lavorativo, dall'altro. L'orientamento giurisprudenziale prevalente, dunque, è stato quello di scindere le due situazioni sulla base del luogo in cui avvengono concretamente tali comportamenti sgraditi; tuttavia si è generata, nel tempo, una sorta di "connessione", che ha portato all'affermazione di un ulteriore tipologia di *stalking*, il cosiddetto "*stalking occupazionale*".

Questo, a differenza di quello tradizionale che si fonda principalmente su un legame di natura affettiva esistente tra i soggetti coinvolti, trae origine nel rapporto di lavoro, per estendere la propria portata negativa nella vita privata della vittima. Si tratta di un fenomeno

⁵² Monateri, P.G; Bona, M., Oliva, U., *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano, Giuffrè Editore S.p.A, 2000, pag. 20

⁵³ Cass., Sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273

⁵⁴ Art. 612 bis, introdotto dal D.L., 23 febbraio 2009, n. 11 e convertito in L., 23 aprile 2009, n. 38

ancora una volta distinto dal mobbing, poiché mentre quest'ultimo si esaurisce nel contesto lavorativo senza intaccare la sfera personale del mobbizzato, lo stalking occupazionale trova nell'ambito lavorativo un pretesto per poter continuare ad agire al di fuori di esso. Un esempio potrebbe essere quello che vede coinvolti due colleghi in competizione tra loro per ricevere una promozione, in cui il collega che non l'abbia ricevuta assuma, spinto dalla rabbia per l'accaduto, verso l'altro atteggiamenti di carattere persecutorio e, quindi, cominci ad appostarsi presso l'abitazione del collega promosso, chiamandolo, ripetutamente, durante il corso della giornata. Una simile situazione rientra, di fatto, nel novero dei casi contemplati dall'articolo 612 bis del Codice penale, ma ad esserne escluso è il mobbing, non essendo prevista in esso alcuna ripercussione sulla vita privata della vittima, tale da alterarne le abitudini o da generare nella stessa timore per la propria incolumità.

In questo modo, tuttavia, il rischio è quello di generare una "zona franca"⁵⁵, in cui manchi una tutela diretta a perseguire determinati comportamenti illeciti per il solo fatto di non aver avuto seguito nella sfera personale della vittima, ma per essersi limitati esclusivamente al contesto di lavoro.

La ricostruzione dell'articolo 612 bis effettuata dalla Corte, dunque, è attenta nel chiarire come, in realtà, il contesto nel quale avvengono determinanti atteggiamenti sia del tutto irrilevante per determinare la configurabilità del delitto di atti persecutori. A tal proposito, è sufficiente che le condotte siano indirizzate alla realizzazione di uno degli eventi previsti dalla norma, ovvero il timore per la propria incolumità e un perdurante stato di ansia che induce la vittima a modificare le proprie abitudini di vita. Riprendendo, altresì, la definizione di mobbing offerta dalle sentenze passate e qualificandolo come una condotta sistematica e protratta nel tempo, capace di condurre il mobbizzato all'emarginazione dal proprio lavoro, la Corte ha affermato come tale reiterazione di comportamenti rientri, al pari di quelli realizzati attraverso lo stalking, nelle previsioni dell'articolo in questione, indipendentemente dall'ambito di vita nel quale le stesse si realizzino. In sostanza, ciò che appare importante è il risultato finale ottenuto mediante tali condotte, cioè la lesione

⁵⁵ In merito: Cass., Sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273:

“ Del tutto infondato il rilievo volto a ritagliare una sorta di zona franca dalla ravvisabilità dello stalking in ambito lavorativo, che ignora in toto la verifica causale e la natura di danno della fattispecie e che, peraltro, prospetta una visione atomistica della libertà morale, oggetto di tutela, limitandola nei diversi settori della vita in cui si esplica la personalità individuale.”

all'integrità psicofisica di colui che le ha subite e la presenza di un nesso causale fra quest'ultima e il comportamento dell'agente.

D'altro canto, la fattispecie di cui si parla configura un'ipotesi di reato comune e abituale, ossia realizzabile da chiunque mediante la ripetizione di condotte fra loro omogenee, senza che sia richiesto un preciso contesto di riferimento nel quale le stesse debbano essere attuate. Il solo fatto di protrarre nel tempo un determinato atteggiamento, connotandolo di intento vessatorio o persecutorio, è idoneo a validare la configurabilità del delitto in questione. In questo modo, la Corte ha inteso eliminare qualsiasi dubbio interpretativo volto ad escludere il mobbing dalle previsioni dell'articolo 612 bis del Codice penale e, pertanto, anche in questi casi, è possibile che il mobbizzato riceva tutela, invocandone l'applicazione.

Accanto alle previsioni dell'articolo 612 bis del Codice penale, il mobbing è rilevante, altresì, per alcune ipotesi di maltrattamenti familiari di cui all'articolo 572 dello stesso Codice, il quale prevede la reclusione da tre a sette anni per *“chiunque [...] maltratta una persona 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”*. In diverse occasioni⁵⁶, infatti, la Corte ha riconosciuto la configurabilità di questa fattispecie di reato, sottolineando, tuttavia, dei parametri ben precisi da seguire per accertarne la sussistenza. È noto come il reato di cui si parla sia stato concepito nell'ottica di tutelare soggetti legati tra loro da un rapporto di natura familiare e, di conseguenza, abbia, per sua natura, un ambito applicativo limitato rispetto ai legittimati ad invocarne l'applicazione. Tuttavia, l'orientamento giurisprudenziale dominante ha inteso estendere l'operatività del suddetto articolo anche ad alcune situazioni di mobbing, purché, oltre a tutti gli elementi costitutivi della fattispecie, sia rinvenibile un rapporto di parafamiliarità tra il datore di lavoro e il mobbizzato. Come chiarito dalla Corte⁵⁷, tale condizione non si realizza esclusivamente alla presenza di un rapporto di lavoro subordinato, bensì è necessaria *“la sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, non ultimo per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi ha ed esercita su di lui l'autorità con modalità, tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità”*. Da quanto è possibile

⁵⁶ Cass., Pen., Sez.VI, 6 febbraio 2009, n. 26594; Cass., Pen., Sez. VI, 3 luglio 2013, n. 28603;

⁵⁷ Cass., Pen., Sez.VI, 22 novembre 2014, n. 53416

osservare, la para-familiarità presuppone che vi sia un rapporto di sottoposizione gerarchica, in cui un soggetto esercita il potere direttivo o disciplinare nei confronti di un altro, collocato in una posizione di soggezione, anche solo psicologica, nei confronti del primo. Tra i due è necessario sussista un legame fiduciario, tipico di quelli familiari.

La Corte ha, inoltre, sottolineato come, per identificare il requisito di para-familiarità, non sia sufficiente osservare le dimensioni dell'organizzazione lavorativa, ovvero il numero dei dipendenti impiegati, dovendosi, piuttosto, indagare il reale rapporto che intercorre fra le parti coinvolte, anche se, di fatto, viene sottolineata la difficoltà che un simile legame possa instaurarsi in realtà aziendali ben più ampie, essendo la relazione fra titolare, dirigenti e dipendenti molto più distaccata. La stessa non deve essere esclusa nel caso in cui rapporto di lavoro si sia protratto per un lasso di tempo considerevole, poiché è opinione della Corte che le vittime di mobbing possano arrivare a sopportare vessazioni nei loro confronti per un prolungato periodo, in ragione di esigenze economiche o della necessità di mantenere il proprio posto di lavoro. È, infine, da escludersi che la para-familiarità possa venir meno nel caso in cui l'atteggiamento discriminatorio sia stato posto in essere dal datore di lavoro nei confronti di una molteplicità di dipendenti, essendo necessario, anche in questo caso, verificare il concreto rapporto di subalternità o soggezione esistente tra i soggetti.

Seguendo il solco delineato dalla Corte è, quindi, possibile che, al ricorrere di determinati presupposti, come quelli pocanzi citati, il mobbing rientri nella previsione dei maltrattamenti in famiglia, di cui all'articolo 572 del Codice penale, e che la vittima possa essere eventualmente tutelata anche con riferimento a tale fattispecie di reato.

La tutela penale del mobbing, tuttavia, non si esaurisce nelle sole due fattispecie di reato appena descritte, bensì può arrivare a comprendere anche alcune ipotesi di lesioni personali colpose, di cui all'articolo 590 del Codice penale, il quale, al primo comma, recita "*chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309*". Ad affermare l'applicabilità dell'articolo in questione al mobbing è, ancora una volta, la Corte di Cassazione⁵⁸, che, in una recente sentenza del 2018, ha riconosciuto il datore di lavoro quale responsabile dell'insorgenza di una patologia psichiatrica ai danni di uno dei dipendenti da lui occupati. Allo stesso veniva contestato di aver attuato condotte reiterate e vessatorie, consistenti nell'utilizzo di espressioni ingiuriose,

⁵⁸ Cass. Pen, Sez. IV, 8 ottobre 2018, n. 44890

in pressioni psicologiche e continui richiami disciplinari infondati, a causa dei quali il dipendente aveva sviluppato dapprima una sindrome ansioso-depressiva e successivamente un disturbo depressivo maggiore. In questa occasione, la Corte ha confermato la presenza di un nesso causale esistente tra la patologia lamentata dal lavoratore e la condotta posta in essere dal datore di lavoro, rilevando che tali comportamenti rientrano, a tutti gli effetti, nell'ipotesi di lesioni personali, di cui all'articolo 590 del Codice penale. Ad essere importante, ancora una volta, ai fini della configurabilità del reato di cui si parla, è la presenza di un nesso causale tra il danno subito dalla vittima e la condotta concretamente realizzata dal datore di lavoro. Sotto questo aspetto, è importante sottolineare il fatto che la Corte abbia riconosciuto il mobbing come una vera e propria malattia professionale eventualmente indennizzabile dall'INAIL.

A tal proposito, l'orientamento giurisprudenziale più consolidato prevede che le malattie professionali tutelate dal D.P.R. 1124 del 30 giugno 1965 in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali siano non soltanto quelle collegate al cosiddetto "rischio specifico", ovvero direttamente connesso alla prestazione lavorativa, bensì anche al "rischio specifico improprio", vale a dire quello riscontrabile in occasione di lavoro anche se non direttamente derivante dall'esecuzione materiale dell'attività lavorativa.⁵⁹ Nella stessa direzione deve essere inteso il contenuto dell'articolo 3 dello stesso D.P.R.⁶⁰, il quale prevede che la tabella riguardante le malattie professionali possa essere modificata o ampliata, a seconda che nel tempo vengano riconosciute ulteriori patologie riconducibili alla prestazione lavorativa. Il sistema tabellare adottato, infatti, non nasce nell'ottica di limitare la tutela assicurativa offerta, bensì con quella di attribuire rilevanza ad una serie di rischi concretamente presenti nell'ambiente di lavoro. D'altro canto, è lo stesso legislatore a riconoscere che il lavoratore possa provare la sussistenza di una malattia di per sé non ricompresa tra quelle tabellate purché ne dimostri

⁵⁹ Cass., 17 agosto 2018, n. 20774; Cass., Sez. Lav., 14 maggio 2020, n. 8948

⁶⁰ D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, art. 3: *"L'assicurazione è altresì obbligatoria per le malattie professionali indicate nella tabella allegata n. 4, le quali siano contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni specificate nella tabella stessa ed in quanto tali lavorazioni rientrino fra quelle previste nell'art. 1. La tabella predetta può essere modificata o integrata con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per la sanità, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative. Per le malattie professionali, in quanto nel presente titolo non siano stabilite disposizioni speciali, si applicano quelle concernenti gli infortuni. "*

l'origine professionale.⁶¹ A sostegno di tale orientamento è opportuno riferire che la stessa INAIL ha riconosciuto il mobbing come una delle forme di costrittività organizzativa sul lavoro, facendo, altresì, riferimento ad una serie di condotte in grado di pregiudicare la salute del lavoratore, come, ad esempio, lo svuotamento delle mansioni, la prolungata attribuzione di compiti esorbitanti, l'esclusione del lavoratore dalle iniziative formative e di aggiornamento professionale. In questo caso, non vi è alcuna malattia professionale "tipica", ovvero inserita all'interno di un sistema tabellare, bensì la causa del malessere riportato dal lavoratore riguarda l'ambiente in cui egli si ritrova a dover rendere la propria prestazione, il quale, se non adeguatamente controllato in termini di prevenzione, risulta altrettanto idoneo a configurare una condizione di disagio assimilabile all'esposizione ad un agente patogeno. La disorganizzazione a livello lavorativo è, dunque, fonte di patologie di diverso tipo tra cui, la sindrome da disadattamento o disturbo dell'adattamento e la sindrome post traumatica da stress o disturbo post traumatico da stress. In tutti questi casi, è necessario che il lavoratore, una volta accertata la sussistenza della malattia da parte di un medico, dimostri che la stessa ha avuto origine proprio nel contesto lavorativo, evidenziando il collegamento diretto tra la sua condizione psicofisica e quella vissuta all'interno dell'organizzazione lavorativa.⁶²

Accanto alle lesioni personali appena descritte, è possibile che il mobbing costituisca le fondamenta di alcuni casi di violenza privata di cui all'articolo 610 del Codice penale, il quale punisce "*chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa*". A confermarlo è una pronuncia della Cassazione risalente al 2006⁶³, nella quale veniva considerato un caso di bossing riguardante l'Ilva di Taranto; in particolare la vicenda vedeva coinvolto un gruppo di lavoratori confinati nella palazzina Laf, dove gli stessi avrebbero dovuto continuare a lavorare dopo aver rifiutato la proposta aziendale che prevedeva la novazione del contratto di lavoro per qualifiche e mansioni inferiori rispetto a quelle precedenti, a seguito di una situazione di esubero del personale presente nell'azienda.

⁶¹ D.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, art. 10, c. 4: "*Fermo restando che sono considerate malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle di cui al comma 3 delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale, l'elenco delle malattie di cui all'articolo 139 del testo unico conterrà anche liste di malattie di probabile e di possibile origine lavorativa, da tenere sotto osservazione ai fini della revisione delle tabelle delle malattie professionali di cui agli articoli 3 e 211 del testo unico. Gli aggiornamenti dell'elenco sono effettuati con cadenza annuale con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su proposta della commissione di cui al comma 1. La trasmissione della copia della denuncia di cui all'articolo 139, comma 2, del testo unico e successive modificazioni e integrazioni, è effettuata, oltre che alla azienda sanitaria locale, anche alla sede dell'istituto assicuratore competente per territorio.*"

⁶² Circolare INAIL, 17 dicembre 2003, n. 71 sulla "*Costrittività organizzativa sul lavoro*"

⁶³ Cass., Sez. Pen., 21 settembre 2006, n. 31413

Di fatto, i lavoratori vivevano in condizioni estremamente precarie, dal momento che la struttura in questione non era affatto idonea allo svolgimento della prestazione lavorativa in termini di sicurezza e igiene. Il tentativo da parte del datore di lavoro di “eliminare”, dapprima a livello fisico, i dipendenti, costringendoli a rendere la propria prestazione in un luogo separato rispetto a tutti gli altri, e, successivamente a livello mentale, relegandoli a condizioni di vita malsane, si è concretizzato ulteriormente quando agli stessi non venivano più affidate mansioni da svolgere durante l’orario di lavoro. È da sottolineare come la Corte abbia adeguatamente motivato la condanna dei responsabili dell’evento, in particolare del datore di lavoro, facendo riferimento non tanto al potere esercitato dallo stesso, quanto più all’intento perseguito attraverso l’esercizio di un potere di per sé legittimo. Come definito dall’articolo 2103 del Codice civile, infatti, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto oppure a quelle corrispondenti all’inquadramento superiore che, eventualmente, abbia acquisito o, ancora, a quelle equivalenti per livello e categoria legale; accanto a questo diritto viene poi prevista un eventuale assegnazione a mansioni inferiori rispetto a quelle possedute dal lavoratore, rientranti nella stessa categoria legale e appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché la stessa sia stabilita dai contratti collettivi. Da ultimo, viene contemplata la possibilità che lavoratore e datore di lavoro stipulino, in sede protetta, un accordo che riguardi, in senso peggiorativo, la categoria legale, il livello di inquadramento e la retribuzione, quando alla base vi sia la necessità per il lavoratore di mantenere la propria occupazione, acquisire una nuova professionalità o di migliorare le proprie condizioni di vita.

In questi termini, dunque, al datore di lavoro è ammesso l’esercizio di un certo *ius variandi* rispetto alle mansioni eventualmente attribuibili al lavoratore e, infatti, nel caso di specie non viene contestata la legittimità del comportamento datoriale, bensì lo scopo perseguito attraverso lo stesso; come chiarito dalla Corte, infatti, “*la soluzione della novazione era stata escogitata “a denti stretti” per dissimulare il sottostante ed intimo proposito teso esclusivamente alla drastica riduzione del personale impiegatizio con elusione della normativa prevista e delle prevedibili reazioni sindacali*”. La condanna nei confronti del datore di lavoro fondata sul reato di violenza privata ex articolo 610 del Codice penale deriva, quindi, dal tentativo di costringere alcuni dipendenti ad accettare la proposta di novazione, prospettando, nel caso contrario, l’isolamento totale dal contesto lavorativo.

Da quanto riportato, è, dunque, comprensibile come determinate situazioni di mobbing o, in questo caso, di bossing possano configurare, tra quelli già citati, anche il reato di violenza privata tutelato dal legislatore penale.

L'ultima fattispecie di reato con cui il mobbing può essere perseguito sotto il profilo penale è il cosiddetto abuso d'ufficio, di cui all'articolo 323 del Codice penale, secondo il quale *“salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno carattere di rilevante gravità”*.

A pronunciarsi nel merito è la Cassazione, che, a seguito di un ricorso presentato da parte di un dirigente medico di cardiocirurgia, il quale lamentava di essere stato oggetto di vessazioni da parte del direttore dell'unità operativa di cardiocirurgia dell'ospedale presso cui prestava servizio, ha rilevato la sussistenza del reato di abuso d'ufficio con riferimento alla violazione delle norme di legge previste dall'articolo 323 del Codice penale e dall'articolo 97 della Costituzione. In particolare, la Corte ha rilevato come, in ambito medico, sia ancora in vigore il principio espresso dall'articolo 13, comma 3 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, il quale stabilisce che l'impiegato, nel rapporto con i superiori e i colleghi debba adottare un atteggiamento di *“ assidua e solerte collaborazione”*⁶⁴, in modo tale da garantire il miglior rendimento del servizio. In questo senso, la condotta posta in essere dal direttore dell'unità operativa, attraverso la reiterazione di molteplici vessazioni nei confronti del proprio sottoposto, viola il dovere di collaborazione espresso dalla legge e, stando all'orientamento della Corte, anche la necessità di garantire l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione, espressi dall'articolo 97 della Costituzione. In particolare, l'impiegato, nell'esercizio delle sue funzioni, ha il dovere di non porre in essere comportamenti che possano danneggiare la qualità del servizio pubblico ed intaccare l'imparzialità con cui, di norma, agisce la Pubblica Amministrazione. Nel caso di specie,

⁶⁴ D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, art. 13, c. 3: *“Nei rapporti con i superiori e con i colleghi l'impiegato deve ispirarsi al principio di un'assidua e solerte collaborazione; deve essere di guida e di esempio ai dipendenti, in modo da assicurare il più efficace rendimento del servizio.”*

dunque, la Corte ha ritenuto che i comportamenti adottati dall'accusato fossero idonei a compromettere tutti i doveri sopra citati e che, trattandosi di un direttore operante in ambito medico-sanitario, quindi di un incaricato di un pubblico servizio, fosse configurabile, altresì, il reato di abuso d'ufficio, se non altro per aver omesso di adeguarsi a precise disposizioni di legge ed arrecato un danno ingiusto alla vittima.⁶⁵

In conclusione è possibile osservare come la tutela giuridica offerta, sia civile che penale, per le situazioni di mobbing, pur non riferendosi ad una disciplina "primaria" esclusivamente dedicata alla fattispecie, sia ugualmente idonea e attenta nell'attribuire rilevanza ad una problematica in costante evoluzione.

4.3 IL RISARCIMENTO DEL DANNO

Le molteplici condotte realizzate dal mobber possono dar luogo, come è stato precedentemente sottolineato, a danni di diversa natura. A seconda, infatti, delle conseguenze concretamente riportate dal lavoratore, a seguito dell'esposizione al mobbing, sarà possibile richiedere, ed eventualmente ottenere, diverse tipologie di risarcimento. Per lo più, le richieste giudiziarie da parte delle vittime hanno ad oggetto il danno patrimoniale e quello non patrimoniale.⁶⁶

4.3.1 SUL DANNO PATRIMONIALE

Nel danno patrimoniale rientrano specifiche ipotesi di pregiudizio riguardanti il demansionamento o la perdita di una professionalità precedentemente acquisita e il cosiddetto "danno emergente", derivante principalmente dall'esborso economico sostenuto dal lavoratore per far fronte alla situazione di mobbing subita; trattasi, in sostanza, di spese mediche effettuate per sedute psicologiche, psicoterapeutiche o per l'acquisto di farmaci connessi alla patologia insorta a causa del fenomeno e di cui la vittima chiede la restituzione. Sempre al danno patrimoniale deve essere ricondotta l'ipotesi del lucro cessante, che si verifica quando, a causa della situazione di mobbing, il lavoratore ha subito una diminuzione

⁶⁵ Cass., Pen., Sez. VI, 7 ottobre 2015, n. 40320

⁶⁶ Berruti, M., Vassalini, A., *La donna e il lavoro: diritti e tutele. Congedi parentali-astensioni dal lavoro-convivenza more uxorio- mobbing-risarcimento del danno*, Padova, CEDAM, 2003, pag. 262

della capacità lavorativa e, di conseguenza, una diminuzione della possibilità di produrre reddito oppure una perdita di ulteriori occasioni lavorative. È, infine, appartenente a tale categoria il danno derivante da un eventuale licenziamento illegittimo.⁶⁷

Con riferimento alla prima ipotesi di danno patrimoniale, pocanzi descritta, ovvero il demansionamento o la perdita della professionalità del lavoratore, è opportuno riportare il costante orientamento della Corte di Cassazione, il quale prevede che, in sede di giudizio, il lavoratore debba dimostrare come l'adibizione a mansioni inferiori sia in realtà il frutto di una costante e continua tendenza, da parte del datore di lavoro, a minare la propria salute e il proprio benessere. Il demansionamento, infatti, non è escluso dai poteri che legittimamente possono essere esercitati dal datore, anzi, lo stesso viene regolato dall'articolo 2103 del Codice civile, il quale prevede diverse ipotesi che consentono di assegnare il lavoratore a mansioni diverse da quelle per cui è stato assunto: esigenze di carattere organizzativo, previsioni da parte della contrattazione collettiva, necessità per il lavoratore di conservare il posto di lavoro. In tutti questi casi il demansionamento, singolarmente considerato, non costituisce mobbing, bensì un regolare esercizio del potere datoriale. Per spiegare, allora, come il demansionamento possa arrivare a configurare una situazione mobbizzante è necessario che lo stesso rientri in un disegno persecutorio più ampio, attuato dal datore di lavoro con lo scopo di emarginare il lavoratore dal proprio ambiente di lavoro. Ecco, dunque, che la sola violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 2103 del Codice civile non costituisce fondamento sufficiente affinché sia riconosciuto il diritto al risarcimento del danno a titolo di mobbing e sarà necessario, quindi, che il lavoratore dimostri non solo le conseguenze negative riportate a causa del demansionamento e la loro diretta riconducibilità all'ambiente di lavoro, ma anche la loro inerenza ad uno specifico intento persecutorio da parte del superiore gerarchico.⁶⁸

Rispetto alle altre due tipologie di risarcimento rientranti nella categoria del danno patrimoniale, è necessario sottolineare le differenze esistenti tra il danno emergente e il danno derivante dal cosiddetto lucro cessante. Le due ipotesi di risarcimento del danno non vengono esplicitamente descritte dal legislatore, il quale si limita a stabilire, all'articolo 1223 del Codice civile, che il risarcimento del danno per l'inadempimento di una prestazione o per l'eventuale ritardo nella sua esecuzione comprende la perdita e il mancato guadagno

⁶⁷ Cass., Sez. Lav., 4 dicembre 2020, n. 27913

⁶⁸ Cass., Sez. Lav., 6 maggio 2019, n. 11777

subiti dal creditore. Il concetto di “perdita” sotteso dall’articolo fa riferimento ad un *quantum* già presente nel patrimonio del creditore e che, a causa dell’inesatta esecuzione della prestazione dovuta, viene meno. Se si riporta quanto appena detto ad una situazione di mobbing, appare evidente che la prestazione in esame sia da riferirsi al rapporto di lavoro esistente tra lavoratore e datore di lavoro, dal quale derivano precisi obblighi, tra i quali quello di garantire la sicurezza e la salute dei prestatori di lavoro all’interno dell’ambiente lavorativo e che, dunque, il verificarsi di un simile fenomeno sia sintomatico di un non corretto adempimento dei doveri gravanti sul debitore, ovvero sullo stesso datore di lavoro. A fondamento della pretesa risarcitoria vi è, di conseguenza, la lesione sia di diritti costituzionalmente garantiti, sia il depauperamento del patrimonio del lavoratore, dovendo quest’ultimo sostenere spese straordinarie, soprattutto di natura medica, indirizzate a contenere le conseguenze negative tipiche del mobbing sulla sua persona. In questi casi, trattandosi di un esborso economico facilmente quantificabile attraverso la presenza di fatture fiscali, il giudice, dopo aver accertato il nesso esistente tra il danno lamentato e il rapporto di lavoro, dovrà limitarsi a reintegrare la perdita economica subita dal lavoratore. Secondo il più recente orientamento di merito, infine, le somme risarcite a titolo di danno emergente non sono soggette a imposizione fiscale. Viceversa, è prevista una forma di tassazione per quelle risarcite a titolo di lucro cessante.⁶⁹

Diversamente dal danno emergente, il lucro cessante trova corrispondenza nelle parole del legislatore che riguardano il mancato guadagno subito dal lavoratore. In tale ipotesi, non è possibile osservare una reale perdita economica da parte della persona offesa, bensì vengono prese in considerazione tutte quelle entrate economiche che sarebbero dovute entrar a far parte del patrimonio della vittima e che, tuttavia, non si sono concretizzate a causa del mancato adempimento della prestazione. Il ragionamento a cui viene chiamato il giudice è di natura puramente ipotetica, dovendosi quest’ultimo basare non sulla presenza di documenti che attestino le spese concretamente sostenute dal lavoratore, ma su una ricostruzione presuntiva di come i fatti si sarebbero svolti se la prestazione fosse stata adempiuta correttamente. È, ormai, consolidato l’indirizzo della Cassazione che sostiene che, in simili casi, il giudice debba liquidare il danno in via equitativa, così come stabilito dall’articolo 1226 del Codice civile.⁷⁰ Il risarcimento è dovuto soltanto nel caso in cui il

⁶⁹ Cass., 31 marzo 2021, n. 80231

⁷⁰ Cass., Civ., Sez. III, 6 ottobre 2021, n. 27129

lavoratore abbia dimostrato la sussistenza del danno e la sua connessione col rapporto di lavoro. Qualora non sia riuscito a provare l'ammontare complessivo dello stesso, la valutazione verrà rimessa, per l'appunto, al giudice competente.

Terza e ultima previsione compresa nel danno patrimoniale è quella riguardante l'eventuale licenziamento illegittimo erogato nei confronti del lavoratore. Nello specifico verranno riportate, di seguito, le tutele offerte al lavoratore qualora il licenziamento sia il risultato di un progetto persecutorio attuato dal datore di lavoro nei suoi confronti.

La materia in questione è regolata dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che ha subito diverse modifiche ad opera della legge 28 giugno del 2012, n. 92, meglio conosciuta come "Riforma Fornero". Per comprendere le principali divergenze rispetto al passato è opportuno indicare quali fossero le previsioni dell'articolo 18 in tema di licenziamento illegittimo. Anzitutto, per licenziamento illegittimo s'intende il recesso dal rapporto di lavoro privo di una serie di elementi che, di norma, ne costituiscono il fondamento, ovvero la giusta causa, il giustificato motivo soggettivo e, infine, il giustificato motivo oggettivo.

Il primo riferimento è rivolto all'articolo 2119 del Codice civile in cui viene disciplinata la giusta causa di licenziamento, grazie alla quale il datore di lavoro ha facoltà di recedere, senza preavviso, dal rapporto di lavoro laddove si sia verificata una causa che non ne consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria. Trattasi, solitamente, di una condotta così grave del lavoratore da non rendere possibile la continuazione del rapporto di lavoro nemmeno per un giorno.⁷¹

La seconda previsione autorizzativa del licenziamento prevista dal legislatore è il cosiddetto "giustificato motivo soggettivo", regolato dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e definito, all'articolo 3 come "*un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro*". Anche in tale ipotesi il licenziamento si fonda su una condotta del lavoratore, seppur meno grave rispetto a quella che consente l'interruzione istantanea del rapporto di lavoro per giusta causa. In questo caso, infatti, deve essere garantito allo stesso un termine di preavviso in grado di consentire la ricerca di una nuova occupazione e il rapporto di lavoro proseguirà fino alla scadenza del termine stabilito.

⁷¹ Art. 2119 Codice civile: "*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.*"

L'ultima ipotesi da considerare è quella del licenziamento erogato a causa di un giustificato motivo oggettivo. Il riferimento normativo è lo stesso del motivo soggettivo, ma in questo caso le ragioni sono da attribuirsi non ad una condotta realizzata dal lavoratore, bensì all'organizzazione dell'attività produttiva e al suo funzionamento. È da sottolineare, tuttavia, che i licenziamenti sorretti da un giustificato motivo oggettivo sono stati preclusi al datore di lavoro, a causa della pandemia da Covid-19, fino al 30 giugno 2021, così come disposto dall'articolo 8, comma 9 del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41.⁷²

Da quanto riportato è possibile comprendere come il licenziamento erogato in assenza di una di queste tre ipotesi sia da considerarsi a tutti gli effetti illegittimo. In simili situazioni, le norme cardine a cui potersi appellare per ricevere tutela erano e sono tuttora, anche se, come vedremo, con qualche modifica, l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori o la legge 15 luglio 1966, n. 604, a seconda delle dimensioni occupazionali dell'impresa.

Nella sua originaria statuizione, l'articolo 18 prevedeva che, in sede di giudizio, accertata l'illiceità del licenziamento, il giudice disponesse la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e la corresponsione delle differenze retributive maturate dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione. La tutela reale imposta dal legislatore garantiva la massima protezione per il lavoratore che fosse stato ingiustamente licenziato e allo stesso tempo assicurava il mantenimento della sua occupazione.

Con la Riforma Fornero accanto alla tutela reale, pocanzi citata, ne viene prevista anche una meramente indennitaria. Le modifiche intervenute prevedono, infatti, la reintegrazione sul posto di lavoro e il risarcimento del danno per i casi in cui il licenziamento sia stato erogato per ragioni discriminatorie, in concomitanza di matrimonio, per questioni legate alla genitorialità del lavoratore o della lavoratrice e, infine, per il caso in cui il licenziamento sia stato intimato oralmente. Nelle ipotesi appena descritte al lavoratore viene garantita la prosecuzione del rapporto di lavoro e, nuovamente, il risarcimento del danno non inferiore a cinque mensilità riferite all'ultima retribuzione di fatto. Come chiarito dalla Cassazione, nei casi di licenziamento discriminatorio rientrano non soltanto i motivi previsti dalla legge, in particolare quelli citati dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, ovvero l'adesione ad un'associazione sindacale, il sesso, la razza, la religione, opinioni politiche o personali, bensì

⁷² Art. 8, c. 9 D.L. 22 marzo 2021, n. 41: “[...] Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta, altresì, precluso al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.”

anche il cosiddetto “licenziamento ritorsivo”, dovuto ad una serie di comportamenti del lavoratore sgraditi al datore di lavoro.⁷³ In luogo della reintegrazione, al lavoratore è consentito richiedere al datore di lavoro un’indennità pari a quindici mensilità riferite all’ultima retribuzione globale di fatto.

L’articolo 18, così come modificato dalla Riforma Fornero, prosegue successivamente col far riferimento ad altre due ipotesi di licenziamento illegittimo, ovvero l’assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo, per le quali è stato previsto che, a seconda della gravità del fatto su cui si fonda il licenziamento, il giudice disponga la risoluzione del rapporto di lavoro e la corresponsione di un’indennità compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità. Per i casi in cui, invece, il fatto contestato al lavoratore non sussista oppure sia stata prevista dai contratti collettivi o dal codice disciplinare una sanzione conservativa in luogo del licenziamento, il giudice dovrà disporre la reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro e la corresponsione di un’indennità non superiore alle dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della ripresa del servizio. Nelle due ipotesi appena descritte, al lavoratore viene offerta la possibilità di chiedere, al posto della reintegrazione, il versamento di quindici mensilità e, quindi, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Da ultimo, nelle situazioni di licenziamento illegittimo fondato su un giustificato motivo oggettivo il giudice sarà chiamato a disporre la reintegrazione del lavoratore soltanto in caso di manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento, oltre la corresponsione di un’indennità non superiore a dodici mensilità riferite all’ultima retribuzione di fatto e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, il lavoratore potrà richiedere il pagamento di quindici mensilità e risolvere il proprio rapporto di lavoro.

Viceversa, per le altre ipotesi di insussistenza non così manifesta, il giudice potrà decidere per la risoluzione del rapporto di lavoro e la corresponsione di un’indennità compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità.

L’articolo 18 è stato successivamente oggetto di attenzione da parte della legge 10 dicembre 2014, n. 183, meglio conosciuta come “*Jobs Act*”, la cui disciplina si è affiancata a quella precedentemente vigente e con il quale la tutela reale in tema di licenziamento illegittimo, già di per sé ridotta dalla Riforma Fornero, viene ulteriormente limitata ad un numero esiguo

⁷³ Cass., 17 giugno 2020, n. 11705

di casi. La stessa, infatti, rimane operativa per tutte le ipotesi di licenziamenti ritenuti discriminatori a causa del sesso, della razza, della religione, della partecipazione o adesione sindacale e, infine, delle opinioni politiche e personali, per i casi di licenziamenti erogati in concomitanza di matrimonio, per questioni legate alla genitorialità del lavoratore e per quelli in cui il licenziamento sia stato intimato oralmente. In tali situazioni, il lavoratore avrà diritto alla reintegrazione, oltre alla corresponsione di un'indennità non inferiore alle cinque mensilità e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello dell'effettivo rientro nel posto di lavoro.

Ad essersi modificata notevolmente, invece, è la tutela offerta in caso di licenziamento illegittimo per insussistenza di un giustificato motivo oggettivo. Se, infatti, con la Riforma Fornero era previsto che fosse disposta la reintegrazione del lavoratore, il Jobs Act ha sancito che, in simili situazioni, al dipendente spetti esclusivamente una tutela indennitaria crescente, in base alla sua anzianità di servizio. Di fatto, il meccanismo introdotto prevedeva una sorta di predeterminazione aritmetica dell'importo dovuto a titolo di indennità spettante in caso di licenziamento illegittimo, il quale risultava crescente a seconda degli anni di servizio prestati in azienda dal dipendente. In questo modo, la discrezionalità di cui godeva il giudice nella determinazione dell'importo dovuto veniva, così, ristretta dalla necessità di adeguarsi ad un parametro prestabilito, ovvero, l'anzianità di servizio del lavoratore. Sul punto è, tuttavia, intervenuta la Corte Costituzionale, la quale, in diverse pronunce, ha ritenuto incostituzionale il meccanismo pocanzi descritto. Una delle pronunce più emblematiche sulla tematica in questione risale al 2018, quando la stessa Corte viene chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale dell'articolo 3, comma 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, emanato in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, all'interno del quale era previsto che, in caso di licenziamento illegittimo, quindi privo di giusta causa, giustificato motivo oggettivo o soggettivo, il datore di lavoro dovesse essere condannato al pagamento di un'indennità corrispondente “ *a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità*”.⁷⁴ Secondo l'interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale, il contenuto dell'articolo 3, comma 1 contrasterebbe, innanzitutto, con il principio di uguaglianza, sancito dall'articolo 3 della Costituzione, in quanto un criterio fisso o crescente di calcolo, corrispondente all'anzianità

⁷⁴ Art. 3, c.1 decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23

di servizio del dipendente, finirebbe per punire, in maniera ingiustificata, situazioni fra loro diverse in modo totalmente identico. Ad essere violato sarebbe, poi, il principio di ragionevolezza, poiché un'indennità “ *modesta, fissa e crescente solo in base all'anzianità di servizio, non costituisce né un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente*”⁷⁵. Nello specifico, viene sottolineata l'impossibilità di considerare l'anzianità di servizio quale unico parametro di riferimento per il giudice nella determinazione dell'indennità dovuta al lavoratore. Infatti, come sottolineato dalla Corte, esistono diversi fattori determinanti che si dovrebbero prendere in considerazione affinché l'indennità sia congrua al danno subito, tra cui il numero dei dipendenti impiegati, le dimensioni dell'impresa, le condizioni e il comportamento delle parti e, certamente, l'anzianità di servizio del lavoratore. Così facendo, al giudice viene offerta la possibilità di “personalizzare” l'indennità dovuta a seconda della situazione concretamente verificatasi.

Considerato quanto appena riportato, la Corte ha provveduto, quindi, a dichiarare l'incostituzionalità dell'articolo 3, comma 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Ad essere considerato incostituzionale dalla Corte Costituzionale è stato, successivamente, il contenuto dell'articolo 4 dello stesso decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, nella parte in cui prevede la corresponsione di un'indennità “*pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*”⁷⁶. Nel presente articolo era sostanzialmente previsto lo stesso meccanismo di calcolo, basato sull'anzianità di servizio, dell'indennità spettante al lavoratore in caso di licenziamento affetto da vizi formali e procedurali. Le ragioni dedotte dalla Corte a fondamento della propria decisione sono le medesime espresse con la pronuncia del 9 novembre 2018, n. 194, ovvero la violazione del principio di uguaglianza di cui all'articolo 3 della Costituzione e del principio di ragionevolezza. Argomentando la dichiarazione di incostituzionalità del citato articolo, la Corte sottolinea come “ *l'anzianità di servizio, svincolata da ogni criterio*

⁷⁵ Corte Costituzionale, 9 novembre 2018, n. 194

⁷⁶ Art. 4 Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23: “*Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.*”

*correttivo, è inidonea a esprimere le mutevoli ripercussioni che ogni licenziamento produce nella sfera personale e patrimoniale del lavoratore e non presenta neppure una ragionevole correlazione con il disvalore del licenziamento affetto da vizi formali e procedurali, che il legislatore ha inteso sanzionare. Tale disvalore non può esaurirsi nel mero calcolo aritmetico della anzianità di servizio.”*⁷⁷ L’invito finale della Corte è, dunque, rivolto a considerare molteplici parametri ai fini della determinazione dell’indennità dovuta al lavoratore, come, ad esempio, il numero di dipendenti impiegati, la condotta delle parti e via dicendo.

Oltre a quelle sopra menzionate, è opportuno riportare un’ulteriore fattispecie illegittima di licenziamento, ovvero quello erogato in seguito al superamento del periodo di comporto stabilito per la malattia nel contesto lavorativo. A sottolinearlo è una recente pronuncia della Cassazione, la quale ha stabilito che, nel caso in cui la malattia sia legata al mobbing esercitato nell’ambiente di lavoro, il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nonostante sia stato superato il periodo di comporto che legittimerebbe il datore di lavoro a recedere dal contratto di lavoro.⁷⁸ Con riferimento a ciò, infatti, l’articolo 2110 del Codice civile statuisce, da un lato, che il lavoratore assente per malattia, ovvero per un’alterazione momentanea della sua salute che non gli consente di rendere la prestazione lavorativa, abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione o di una forma di indennità *“nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità”*⁷⁹ e, dall’altro, che l’imprenditore possa recedere dal contratto di lavoro decorso il termine stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Nel caso di specie, il lavoratore era stato oggetto di numerose contestazioni disciplinari e, durante il periodo di malattia, aveva ricevuto ben quindici visite mediche di controllo, azioni che nel loro insieme gli avevano procurato una grave crisi psicologica per la quale era stato costretto nuovamente ad assentarsi dal posto di lavoro. All’ennesima assenza del lavoratore, il datore di lavoro aveva provveduto al licenziamento per il superamento del periodo di comporto. Osservando il caso, la Cassazione, confermando l’orientamento dei precedenti gradi di giudizio, ha ritenuto che la malattia del lavoratore fosse direttamente collegata alla condotta aziendale, considerata a tutti gli effetti mobbizzante, e che, pertanto, l’assenza del medesimo dal luogo di lavoro non potesse essere computata nel periodo di comporto. La

⁷⁷ Corte Costituzionale 23 giugno 2020, n. 150

⁷⁸ Cass., Sez. Lav., 2 ottobre 2013, n. 22538

⁷⁹ Art. 2110 Codice civile

Corte, rigettando il ricorso presentato dall'azienda, ha condannato il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore e alla corresponsione del risarcimento del danno non patrimoniale.

4.3.2 SUL DANNO NON PATRIMONIALE

Terminata la rassegna delle previsioni che rientrano nella categoria del danno patrimoniale, è opportuno ora soffermarsi su tutte quelle ipotesi che, invece, appartengono alla categoria del danno non patrimoniale. Anzitutto è necessario comprendere in cosa consista il danno non patrimoniale. Secondo la previsione offerta dall'articolo 2059 del Codice civile, la tipologia di danno in questione configura un'ipotesi di lesione ai diritti della persona che, tuttavia, non hanno rilevanza economica; la lesione subita è meritevole di risarcimento solo nei casi previsti dalla legge. Quanto appena detto esprime l'importante principio della tipicità dell'illecito, che per molti anni ha portato ad un'interpretazione restrittiva della norma, essendo fondamentalmente ricondotta al contenuto dell'articolo 185 del Codice penale, il quale, al secondo comma, prevede che *“ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.”* La ratio di tale orientamento può essere spiegata se si considera che sia particolarmente elevato il pregiudizio causato da un reato e che, di conseguenza, in questi casi la tutela debba essere rafforzata e certa. Ad oggi, il limite rappresentato dalla configurabilità di un reato per il diritto alla risarcibilità del danno non patrimoniale è stato superato dalle pronunce della Cassazione, la quale ha ritenuto che ogni ipotesi di lesione a diritti costituzionalmente garantiti sia validamente risarcibile a titolo di danno non patrimoniale, ampliando di molto le possibilità risarcitorie.⁸⁰

Per evitare, tuttavia, il proliferare di richieste risarcitorie talvolta infondate la giurisprudenza di merito ha chiarito quali siano i parametri da valutare per poter realmente parlare di danno non patrimoniale. Di seguito le parole pronunciate dalla Cassazione.

“La gravità dell'offesa costituisce requisito ulteriore per l'ammissione a risarcimento dei danni non patrimoniali alla persona conseguenti alla lesione di diritti costituzionali inviolabili. Il diritto deve essere inciso oltre una certa soglia minima, cagionando un

⁸⁰ Cass., Sez. III, 31 maggio 2003, n. 8828

pregiudizio serio. La lesione deve eccedere una certa soglia di offensività, rendendo il pregiudizio tanto serio da essere meritevole di tutela in un sistema che impone un grado minimo di tolleranza.

Il filtro della gravità della lesione e della serietà del danno attua il bilanciamento tra il principio di solidarietà verso la vittima e quello di tolleranza, con la conseguenza che il risarcimento del danno non patrimoniale è dovuto solo nel caso in cui sia superato il livello di tollerabilità ed il pregiudizio non sia futile. Pregiudizi connotati da futilità ogni persona inserita nel complesso contesto sociale li deve accettare in virtù del dovere della tolleranza che la convivenza impone (art. 2 Cost.).

Entrambi i requisiti devono essere accertati dal giudice secondo il parametro costituito dalla coscienza sociale in un determinato momento storico.”⁸¹

Ecco, dunque, che non tutte le lesioni di diritti protetti dalla Costituzione sono meritevoli di tutela risarcitoria, ma occorre compiere, come sostiene la Cassazione, un bilanciamento tra queste ultime e la tolleranza a cui è chiamato ogni individuo appartenente alla società.

La pronuncia della Cassazione dell'11 novembre 2008, n. 26972 chiarisce come il danno non patrimoniale costituisca una categoria omnicomprensiva, non divisibile in ulteriori sottocategorie. Il giudice, quindi, è chiamato a stabilire il risarcimento integrale del danno riportato dalla vittima a prescindere che la stessa lamenti l'esistenza di un danno morale, un danno biologico o un danno esistenziale, la cui diversa denominazione ha solo valenza descrittiva.

Chiariti gli aspetti salienti del danno non patrimoniale, si passa ora ad analizzare i diversi concetti che nel tempo sono stati associati a tale categoria di danno. In particolare, il primo riferimento deve essere rivolto al cosiddetto “danno biologico”, il quale, secondo la definizione offerta dalla Cassazione, consiste “*nelle ripercussioni negative, di carattere non patrimoniale e diverse dalla mera sofferenza psichica, della lesione psicofisica*”⁸². Il danno biologico viene, altresì, definito all'articolo 13, comma 1 del decreto legislativo 23 febbraio del 2000 n. 38 come la lesione all'integrità psicofisica del lavoratore, suscettibile di valutazione medico legale e all'articolo 138, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, noto anche come Codice delle assicurazioni private, il quale

⁸¹ Cass., Civ., Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26972

⁸² Cass., 12 maggio 2006, n. 11039

stabilisce che il danno biologico si sostanzia in una *“lesione temporanea o permanente all'integrità psico-fisica 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”*. Secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, la tipologia di danno in questione si fonda sui principi contenuti nell'articolo 32 della Costituzione, che tutela la salute come primario interesse dell'individuo e della collettività. Diversamente dal danno patrimoniale, le diverse forme in cui si esplica il danno non patrimoniale, nelle quali rientra anche quello biologico, risultano difficilmente dimostrabili sotto il profilo probatorio ed è, dunque, necessario, come ricordato dalle molteplici definizioni pocanzi citate, affidarsi ad una figura professionale capace di attestare le conseguenze negative sulla salute fisica e psichica della vittima. L'intervento del medico legale costituisce, infatti, uno degli elementi di maggior rilievo nel tentativo di dimostrare la sussistenza di un danno certo e direttamente riconducibile alle vessazioni subite nel luogo di lavoro. L'onere probatorio a carico del danneggiato non si limita, quindi, alla sola dimostrazione del nesso di causalità esistente tra la patologia insorta e il contesto di lavoro, ma necessita di un'ulteriore specificazione sotto il profilo medico. Come chiarito dalla Cassazione, inoltre, nel danno biologico occorre valutare, ai fini della risarcibilità, sia le conseguenze temporanee della malattia sia quelle permanenti. Nello specifico l'ammontare della liquidazione del danno deve prendere in considerazione sia i risvolti di immediata percezione, tipici delle fasi iniziali della patologia, sia, successivamente, le conseguenze permanenti della malattia sulla persona offesa. Queste ultime risultano concretamente osservabili una volta cessata la patologia o decorso un periodo di tempo ragionevole oltre il quale i postumi della malattia siano da considerarsi definitivamente stabilizzati.⁸³

Al fine di consentire al giudice una valutazione congrua del danno subito dalla vittima sono state previste apposite tabelle di riferimento, ovvero le “Tabelle di Milano”, che, partendo dal cosiddetto “valore punto”, assegnano un valore economico alla percentuale di invalidità riportata dal danneggiato e la rapportano all'età dello stesso, consentendo così di fornire una quantificazione complessiva del danno biologico a cui, eventualmente, sarà possibile

⁸³ Cass., Civ., Sez. III, 12 marzo 2021, n. 7126

aggiungere il danno morale patito e ogni singolo elemento di personalizzazione, ovvero di conseguenza soggettiva della patologia concretamente manifestatasi sulla vittima.⁸⁴

Appartiene alla categoria del danno non patrimoniale anche il cosiddetto “danno esistenziale”, il quale può essere definito come il peggioramento delle condizioni di vita della persona offesa che, tuttavia, non incide sulla sua integrità psicofisica, come accade per il danno biologico, bensì sulle relazioni che la vittima instaura col mondo esterno. Trattasi di un evento o di un fatto che impedisce la piena realizzazione del danneggiato e che, pertanto, non gli consente di svolgere tutte quelle attività che normalmente, ovvero in assenza di tale vicissitudine, avrebbe compiuto.

Sotto il profilo definitorio, il danno esistenziale si distingue dal danno biologico per l'assenza di una lesione concreta alla salute della vittima, tutelata dall'articolo 32 della Costituzione, norma su cui si fonda la risarcibilità del danno biologico. La lesione, nel caso specifico del danno esistenziale, è, infatti, esterna rispetto alla persona che la subisce e riguarda principalmente aspetti che attengono alla vita quotidiana: non essere più in grado di fare qualcosa che prima era consuetudine fare, avere difficoltà ad instaurare relazioni interpersonali a seguito di un determinato accadimento e via dicendo. Riconoscere la diversità delle due tipologie di danno è propedeutico alla comprensione dell'orientamento giurisprudenziale ad oggi dominante per la liquidazione di un eventuale risarcimento; inizialmente, infatti, la tendenza era quella di ritenere che l'ammontare del risarcimento dovesse essere omnicomprensivo di tutte le sofferenze patite dalla persona offesa e che, in tal senso, il danno biologico ricomprendesse buona parte del danno esistenziale, inteso come sofferenza psichica.⁸⁵ L'evoluzione compiuta dalla giurisprudenza consente oggi, invece, di distinguere le due tipologie di danno, che, pur appartenendo alla categoria del danno non patrimoniale, non si identificano. È opinione della Corte, infatti, che la liquidazione del danno debba offrire un ristoro integrale alla vittima e che, pertanto, debbano essere considerati tutti gli aspetti che hanno determinato un peggioramento della sua salute e della sua sfera relazionale.⁸⁶ Soltanto nel caso in cui la valutazione effettuata dal giudice

⁸⁴ Di seguito le tabelle di Milano aggiornate al 2021:

https://images.go.wolterskluwer.com/Web/WoltersKluwer/%7Bc6002954-8227-41b3-a914-cf8568f764bc%7D_tabelle-milanesi-danno-non-patrimoniale-2021.pdf?_gl=1%2A1ve3zvk%2A_ga%2AOTM5MTM2MTI5LjE2NDIxNTQ0MDk.%2A_ga_B95LYZ7CD4%2AMTY0NTUyMjgzOC4yMy4wLjE2NDU1MjI4MzguMA..

⁸⁵ Cass., Sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26972

⁸⁶ Cass., 4 gennaio 2010, n. 13

comprenda anche queste ipotesi di lesione sarà possibile ritenere il danno biologico sufficientemente idoneo a tutelare ogni singolo diritto della persona offesa, senza necessità che siano corrisposte ulteriori somme a titolo di danno esistenziale; al contrario, se nella valutazione del giudice non è stata effettuata alcuna considerazione circa i risvolti negativi subiti dalla sfera relazionale della vittima, allora il danno biologico non sarà in grado di ristorare integralmente le sofferenze patite e, di conseguenza, meriterà accoglimento un'eventuale richiesta risarcitoria a titolo di danno esistenziale.

L'ulteriore richiesta di risarcimento per danno esistenziale oltre a quella avanzata a titolo di danno biologico, come chiarito dalla Corte, non costituisce un tentativo di duplicare la pretesa risarcitoria. Il risarcimento del danno non patrimoniale rimane categoria omnicomprensiva di tutte le diverse fattispecie in questione ed, infatti, nel caso in cui la valutazione effettuata dal giudice sia congrua e completa, nessun'altra somma verrà corrisposta alla vittima, ma è pur vero che tale valutazione deve riguardare ogni aspetto leso nella vita della persona offesa e che, pertanto, la mancanza di considerazione, da parte del giudice, della sfera dinamico-relazionale non ne consenta la completezza effettiva.

Terza e ultima fattispecie compresa nel danno non patrimoniale è il cosiddetto “danno morale”, definito dalla Cassazione come “ *l'ingiusto turbamento dello stato d' animo del danneggiato o anche nel patema d' animo o stato d' angoscia transeunte generato dall' illecito*”⁸⁷. Dalle parole della Corte è possibile comprendere come, in realtà, il danno morale non si manifesti attraverso la lesione della salute del danneggiato, come accade per la previsione del danno biologico, bensì mediante l'alterazione della sfera psicologica della stessa vittima, che, a causa dell'illecito commesso, è costretta ad una sofferenza ingiustificata. Conseguenza diretta della diversità tra le due diverse tipologie di danno è certamente la loro autonoma risarcibilità ed è proprio questo il principale orientamento giurisprudenziale, il quale ritiene che sia possibile riconoscere il risarcimento per danno morale anche in assenza di un concreto pregiudizio di natura psico-fisica riconducibile al danno biologico.⁸⁸

Al danneggiato spetta, chiaramente, l'onere di dimostrare la sofferenza patita a causa dell'illecito altrui, oltre alle possibili ripercussioni sulla sua salute. In questo modo la liquidazione del danno dovrà considerare sia l'eventuale lesione alla salute, diritto

⁸⁷ Cass., 17 luglio 2002, n. 10393

⁸⁸ Cass., Civ., Sez. III, 10 novembre 2020, n. 25164

costituzionalmente tutelato dall'articolo 32, sia il turbamento emotivo e psicologico a cui la vittima è stata ingiustamente costretta a causa dell'evento dannoso. La personalizzazione del danno, già precedentemente citata, consente, anche in questo caso, di orientare la liquidazione in modo soggettivo, così da permettere l'attenta valutazione di tutte le componenti fisiche, psicologiche, relazionali che si sono riversate sulla persona offesa al momento dell'illecito. Come già esposto, il risarcimento del danno non patrimoniale mantiene la propria caratteristica omnicomprensiva, ma è necessario comprendere fino in fondo e nel concreto tutte le conseguenze sofferte dal danneggiato e garantire, di fatto, la corresponsione di una somma di denaro congrua a ristorarlo in tal senso.

Da quanto riportato ed avendo più volte ribadito il carattere complesso del mobbing, è possibile che le vittime di tale fenomeno riportino conseguenze negative sia a livello fisico, sia a livello psichico, arrivando a lamentare veri e propri disturbi dell'adattamento o stati di ansia patologica, che a livello relazionale, qualora la situazione di mobbing sia così intensa da causare difficoltà nelle relazioni interpersonali. A causa di ciò, viene offerta alle vittime la possibilità di ottenere una forma di risarcimento del danno sia sotto il profilo patrimoniale che non patrimoniale, invocando, per l'appunto, una delle diverse fattispecie sopra citate.

BIBLIOGRAFIA

Berruti, M., Vassalini, A., *La donna e il lavoro: diritti e tutele. Congedi parentali-astensioni dal lavoro-convivenza more uxorio- mobbing-risarcimento del danno.*, Padova, CEDAM, 2003

Ege, H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora Editrice S.r.l., 1996

Favretto, G., *Le forme del mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2005

Ghilardi, A. e Rossini, M., *Mobbing. Aspetti clinici, giuridici e organizzativi*, Padova, Piccin Nuova Libreria S.p.A., 2019

Guglielmi, D., *Mobbing. Quando il lavoro ci fa soffrire*, Bologna, il Mulino, 2015

Monatieri, P.G.; Bona, M., Oliva, U., *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano, Giuffrè Editore S.p.A., 2000

Vallebona, A., *Istituzioni di diritto del lavoro. Il diritto sindacale*, undicesima edizione, Milano, CEDAM, 2019

GIURISPRUDENZA

- Cass., 17 luglio 2002, n. 10393
- Cass., Sez. III, 31 maggio 2003, n. 8828
- Cass., Sez. Lav., 6 Marzo 2006, n. 4774
- Cass., Sez. Lav. 8 Marzo 2006, n.12445
- Cass., 12 maggio 2006, n. 11039
- Cass., Sez. Pen., 21 settembre 2006, n. 31413
- Cass., Civ., Sez. Unite, 11 novembre 2008, n. 26972
- Cass., Sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26972
- Cass., Pen., Sez.VI, 6 febbraio 2009, n. 26594
- Cass., Sez. Lavoro, 17 febbraio 2009, n. 3785
- Cass., 4 gennaio 2010, n. 13
- Cass., 5 novembre 2012, n. 18927
- Cass., Pen., Sez. VI, 3 luglio 2013, n. 28603;
- Cass., 28 agosto 2013, n. 19814
- Cass., Sez. Lav., 2 ottobre 2013, n. 22538
- Cass., Sez. Lav. 14 Maggio 2014, n. 10424
- Cass., Pen., Sez.VI, 22 novembre 2014, n. 53416
- Cass., Pen., Sez. VI, 7 ottobre 2015, n. 40320
- Cass., 10 giugno 2016, n. 11981
- Cass., Civ., 15 giugno 2016, n. 12347
- Cass., Civ., Sez. III, 15 giugno 2016, n. 12283
- Cass., 5 gennaio 2018, n. 146
- Cass., Sez. Lav., 29 marzo 2018, n. 7844

Cass., 17 agosto 2018, n. 20774

Cass., Pen., Sez. IV, 8 ottobre 2018, n. 44890

Cass., Sez. Lav., 6 maggio 2019, n. 11777

Cass., Sez. Lav., 26 luglio 2019, n. 20364

Cass., Sez. Lav., 18 Febbraio 2020, n. 4099

Cass., Sez. Lav., 14 maggio 2020, n. 8948

Cass., 17 giugno 2020, n. 11705

Cass., 23 giugno 2020, n. 12364

Cass., Sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273

Cass., Sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273

Cass., Civ., Sez. III, 10 novembre 2020, n. 25164

Cass., Sez. Lav., 4 dicembre 2020, n. 27913

Cass., 29 dicembre 2020, n. 29767

Cass., 4 marzo 2021, n. 6079

Cass., Civ., Sez. III, 12 marzo 2021, n. 7126

Cass., 31 marzo 2021, n. 80231

Cass., Ordinanza 9 giugno 2021, n. 16154

Cass., Civ., Sez. III, 6 ottobre 2021, n. 27129

Corte Costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359

Corte Costituzionale, 9 novembre 2018, n. 194

Corte Costituzionale, 23 giugno 2020, n. 150

TAR Lazio, Sez. 2-ter, 3 novembre 2020, n. 11343

Trib. Torino, 15 Novembre 1999

Trib. Venezia, sentenza 31 dicembre 2021, n.323

TESTI NORMATIVI

Art. 2110 Codice civile

Art. 2119 Codice civile

Art. 410, c. 1, c.p.c.

Art. 612 bis, introdotto dal D.L., 23 febbraio 2009, n. 11 e convertito in L., 23 aprile 2009, n. 38

Art.3 Cost.

Artt. 32 e 41, c.2, Cost.

Carta sociale europea, Strasburgo, 1996, art. 26

CCNL Funzioni Locali 2016-2018, 21 maggio 2018, Dichiarazione congiunta n. 3

Circolare INAIL, 17 dicembre 2003, n. 71 sulla “Costrittività organizzativa sul lavoro”

Convenzione OIL, 21 giugno 2019, n.190

Convenzione OIL, 21 giugno 2019, n. 190, artt. 8 e 9

D.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, art. 10, c. 4

D. lgs. 9 luglio 2003, n. 215, art.2, c.1 e 3 e D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, art.2, c.1 e 3

D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, art. 2, c. 3

D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 26, c.1 e c. 3 bis

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 15, c. 1, lett. e

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 17 e art. 28, c. 1 bis

D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, art. 3 c. 1

D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, art. 4

D.L 22 marzo 2021, n. 41, art. 8, c. 9

D.lgs. 11 aprile 2006, modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, art. 2 bis

D.lgs. 30 marzo del 2001, art. 1, c. 2

Direttiva 2000/78/CE, 27 novembre 2000

D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, art. 13, c. 3

D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, art. 3

Legge 15 gennaio 2021, n. 4

Legge Regionale Lazio, 11 luglio 2002, n. 16

Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro, 20 settembre 2001, n. 2339 (INI)

Risoluzione Parlamento europeo, 11 settembre 2018, n. 2055(INI)

SITOGRAFIA

Osservatorio sulla Giustizia Civile di Milano:

https://images.go.wolterskluwer.com/Web/WoltersKluwer/%7Bc6002954-8227-41b3-a914-cf8568f764bc%7D_tabelle-milanesi-danno-non-patrimoniale-2021.pdf?_gl=1%2A1ve3zvk%2A_ga%2AOTM5MTM2MTI5LjE2NDIxNTQ0MDk.%2A_ga_B95LYZ7CD4%2AMTY0NTUyMjgzOC4yMy4wLjE2NDU1MjI4MzguMA..