



# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario

Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza

## **Tutela del lavoratore dai rischi psicosociali: il Mobbing**

a.a. 2022/2023

Relatrice:

chiar.ma prof.ssa Chiara Silva

Laureanda:

Laura Pizzato

Matricola n. 1168958



*Alla mia famiglia*



# **INDICE**

<b>INDICE .....</b>	<b>I</b>
<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>IV</b>
<b>CAPITOLO I “DAI RISCHI PSICOSOCIALI PER ARRIVARE AL MOBBING” .....</b>	<b>10</b>
1. CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE .....	10
2. DAI RISCHI FISICI AI RISCHI PSICOSOCIALI: DEFINIZIONE .....	12
3. LA TUTELA DEI RISCHI PSICOSOCIALI.....	24
4. ACCENNI AL FENOMENO DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO, AL SUO RAPPORTO CON I RISCHI PSICOSOCIALI E CON IL MOBBING .....	38
<b>CAPITOLO II “IL FENOMENO DEL MOBBING” .....</b>	<b>55</b>
1. PREMESSA .....	55
2. INQUADRAMENTO GENERALE DEL FENOMENO E LA SUA IMPORTANZA .....	58
3. DEFINIZIONE E CONSIDERAZIONI CRITICHE.....	62
4. LE DIVERSE FORME DI MOBBING .....	76
4.1 MOBBING SESSUALE.....	80
5. DETERMINAZIONE DEL CASO DI MOBBING E IL SUO RICONOSCIMENTO .....	85
5.1. L’INCERTO CONFINE TRA MOBBING E STRAINING .....	92
<b>CAPITOLO III “BREVI CONSIDERAZIONI SULLA TUTELA DA MOBBING” .....</b>	<b>97</b>
1. BREVI CONSIDERAZIONI.....	97
2. LA RESPONSABILITÀ PER MOBBING DI NATURA CONTRATTUALE .....	101
2.1. RESPONSABILITÀ EXTRACONTRATTUALE .....	109
3. ONERE PROBATORIO E NESSO DI CAUSALITÀ .....	114
4. IL DANNO DA MOBBING .....	128

4.1. DANNO NON SOLO PATRIMONIALE .....	132
<b>CAPITOLO IV “LA TUTELA PENALISTICA DEL MOBBING”</b> .....	<b>142</b>
1. CONSIDERAZIONI GENERALI .....	142
2. ASSENZA DI UNA NORMATIVA PENALISTICA.....	145
3. INQUADRAMENTO DEL FENOMENO NELL’ AMBITO DEI MALTRATTAMENTI..	153
4. INQUADRAMENTO DEL MOBBING NELLA FATTISPECIE DEGLI ATTI PERSECUTORI .....	161
5. INQUADRAMENTO DEL MOBBING IN ALTRE FATTISPECIE.....	172
5.1. LESIONI PERSONALI (ARTT. 582 E 590 CODICE PENALE).....	172
5.2. VIOLENZA PRIVATA (ART. 610 CODICE PENALE).....	175
5.3. ESTORSIONE (ART. 629 CODICE PENALE) .....	178
5.4. IL MOBBING NEL PUBBLICO IMPIEGO: L’ ABUSO D’ UFFICIO (ART. 323 CODICE PENALE).....	180
5.5. IL REATO DI VIOLENZA SESSUALE E MOLESTIE (ARTT. 609 BIS E 660 CODICE PENALE) .....	183
<b>CAPITOLO V “DISEGNI DI LEGGE E PROSPETTIVE DI TUTELA”</b> .....	<b>186</b>
1. CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE.....	186
2. LA NORMATIVA EXTRA-PENALE: LA LEGGE LAZIO E ALTRE LEGGI REGIONALI .....	188
3. LA POSSIBILE CREAZIONE DEL REATO DI MOBBING .....	194
4. LA CONVENZIONE OIL N. 190/2019 E LE PROPOSTE DI LEGGE .....	199
5. LA PREVENZIONE DEL FENOMENO E LE SOLUZIONI ALTERNATIVE.....	207
<b>CONCLUSIONI</b> .....	<b>212</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>218</b>
<b>GIURISPRUDENZA</b> .....	<b>228</b>
<b>RINGRAZIAMENTI</b> .....	<b>238</b>



## INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni il mondo del lavoro ha subito importanti trasformazioni tali da determinare conseguenze nell'organizzazione, nelle modalità di svolgimento e nella tutela di coloro che si prestano a svolgere l'attività lavorativa.

È indispensabile, dunque, riconoscere come a questi mutamenti debba seguire certamente un'evoluzione del diritto, necessaria a tutelare i lavoratori in base ai nuovi standard di vita, ma anche in base ai nuovi lavori e al diverso modo di approcciarsi ad essi.

Si può sottolineare il fatto che l'attenzione si è spostata nel corso del tempo dai rischi fisici, riguardanti la salute e sicurezza nel luogo di lavoro, verso rischi di natura psico-sociale, che provocano il sorgere di vari fenomeni. Alcuni autori parlano di una vera e propria "rivoluzione", non tecnologica in senso stretto, ma organizzativa e sociale: meno pericoli di tipo fisico e chimico, maggiori rischi psicosociali.

A ben vedere, fino a qualche anno fa, stress, mobbing, clima organizzativo, burn-out erano termini sconosciuti nel linguaggio di chi si occupava di salute nei luoghi di lavoro in generale e di malattie professionali più in particolare, ma i dati statistici parlano chiaro sull'importanza che questi hanno assunto nella nostra realtà lavorativa e quotidiana.

La proliferazione di questi rischi ci porta a non essere indifferenti di fronte alla loro diffusione, è fondamentale prendere atto che questo costituisce un problema concreto del mondo lavorativo, il quale riguarda quotidianamente moltissimi lavoratori, con conseguenze spesso drastiche.

Nell'universo dei rischi psicosociali è degno di nota, senza dubbio, il "Mobbing", inteso come l'insieme delle condotte sistematiche e protratte nel tempo, le quali sono finalizzate all'emarginazione del lavoratore, con conseguenti lesioni del soggetto.

Quest'ultimo ha cominciato ad attrarre su di sé i riflettori da diversi anni; ne è prova una crescente attenzione che si registra attorno al tema preso in esame, come



viene testimoniato da convegni, lamenti dei lavoratori, recriminazioni dei rappresentati di questi ultimi, articoli, pronunce giurisprudenziali e orientamenti dottrinali sia giuridici che medico-dottrinali e infine psicologici.

Si avrà modo di chiarare più nel dettaglio nel corso dell'analisi, ma possiamo fin da subito ritenere si tratti di un fenomeno che ha avuto eco recente soprattutto in ambito letterario dovuta alla mutata sensibilità dei media verso questa forma di discriminazione. Non si è colto spesso il nodo centrale della questione: il mobbing esiste da sempre, nasce contestualmente ai rapporti umani organizzati, è parte integrante e “degenerante” del conflitto di ciascuna realtà lavorativa.

Pertanto, quella che è stata definita la “scoperta del 2000” in concreto rappresenta un fatto che è sempre esistito sin dai tempi delle prime forme di industrializzazione, ma che non era mai stato sistematizzato con precisione e che soprattutto non aveva mai ricevuto una qualificazione giuridica specifica che lo identificasse.

Al di là dell'inquadramento generale del fenomeno, che riveste certamente un'importanza notevole, soprattutto per comprendere quando concretamente ci si trovi di fronte ad un caso di mobbing, quello che è necessario mettere in evidenza è la complessità del fenomeno in questione, derivante dalla sussistenza di vari nodi problematici che si affiancano, integrano, incidono a più riprese sul mobbing.

In particolar modo, ciò che più preme far emergere è che questo costituisce un evento, suscettibile di varie sfaccettature interpretative e di non sempre facile comprensione, la gran parte delle quali derivano dall'assenza di una disciplina legislativa, tanto in ambito civilistico quanto in ambito penalistico, che ne rende incerti i confini, e crea una serie di problemi che lasciano i destinatari delle condotte vessatorie privi di una tutela specifica, determinata e chiara, di cui poter usufruire in modo semplice nel momento del bisogno.

Sarà proprio questo il quadro complessivo e l'ambito entro il quale si sviluppa l'elaborato, nell'intento di comprendere come tentare di disciplinare nel modo più compiuto tale problema, e prima di tutto di procurare e garantire ai destinatari delle

condotte vessatorie una protezione di cui potersi avvalere tanto in ottica preventiva quanto di ristoro e risarcimento derivante dall'eventuale danno.

Il primo nodo critico che sarà necessario esaminare, in quanto funge poi da introduzione a tutti gli altri, è rappresentato proprio dalla difficoltà di definire e inquadrare il fenomeno entro confini certi.

Infatti, prima di affrontare le questioni più ardue, il giurista è chiamato a circoscrivere preliminarmente l'oggetto stesso della sua valutazione al fine di dare risposta ad almeno due diverse domande: che cosa trasformi atti e comportamenti apparentemente legittimi e leciti, o comunque indifferenti per l'ordinamento in una fattispecie riprovevole come il mobbing e cosa connota queste condotte al fine di poterlo configurare. Sarà proprio su questo che si concentrerà inizialmente l'analisi, nel fornire cioè una definizione del fenomeno sufficientemente precisa, tale da poter inquadrare al suo interno le condotte vessatorie che integrano il rischio esaminato soprattutto dopo aver compreso a chiare lettere l'assenza all'interno del nostro ordinamento di una disciplina normativa del fenomeno in questione.

Dopo alcune riflessioni generali e avendo chiaro che nonostante il concetto abbia ottenuto una frequente diffusione anche nelle aule dei tribunali e che solo mediante pronunce giurisprudenziali è riuscito ad ottenere una sorta di definizione entro cui poter essere ricondotto si passerà ad un'altra delle difficoltà che derivano direttamente dall'evento di mobbing. Ci si chiederà a tal proposito come sia possibile agire per ottenere tutela, ma soprattutto, quali potranno essere i mezzi per contrastare il mobbing e consentire al lavoratore-vittima l'esercizio del proprio diritto di lavorare ed eseguire serenamente la prestazione lavorativa. Questo porterà ad analizzare la questione in materia di responsabilità derivante dalla tenuta di questi comportamenti, al tipo di danno che viene provocato, alla sua risarcibilità, soffermandosi dunque sulle norme civilistiche in gioco.

Avendo chiarito questo punto, si sposterà l'attenzione sul versante penalistico, in cui la questione appare particolarmente complicata, data la difficoltà di tutelare penalmente le vittime di mobbing a causa della vaghezza e della difficoltà di individuarne gli elementi costitutivi.

Infatti, nel corso del tempo si è cercato a più riprese di fornire, almeno in linea generale, delle linee direttrici aventi l'obiettivo di non lasciare i lavoratori vittime senza alcuna difesa, individuando nelle disposizioni in vigore strumenti legislativi idonei a garantire la difesa della salute fisica e psicologica di questi ultimi, in attesa di una normativa *ad hoc* che potesse disciplinarlo in modo diretto.

Tuttavia la questione relativa alla individuazione di fattispecie penali entro cui far rientrare le condotte vessatorie integranti il mobbing non sembra di facile soluzione, "poiché ingloba un falso problema": non si tratta di sottolineare la presenza nell'ordinamento di norme in materia, occorre, ed è doveroso, verificare che queste siano soddisfacenti al fine, ma allo stato attuale non se ne ravvedono di "chiare", volte a prevenire il fenomeno, anzi, si registrano per di più zone grigie anche per la mancanza di una decisa, definita, anche se non definitiva, definizione legislativa del fenomeno.

Proprio nell'intento di fornire tutela ai lavoratori vittime di mobbing, sarà necessario se non addirittura fondamentale, analizzare i casi giurisprudenziali che si sono susseguiti nel tempo, i quali hanno cercato di inquadrare appunto l'evento in alcune figure di reato presenti all'interno del nostro Codice penale.

In questo contesto, verrà alla luce l'oscillazione della giurisprudenza e della dottrina, la quale dimostra che non si è giunti, almeno fino ad oggi, ad una posizione univoca e chiara su tale questione con la conseguenza che, ancora una volta, a subirne le ripercussioni siano le vittime di tali comportamenti vessatori, e questo conferma inoltre che tale assenza e carenza è di certo una lacuna importante presente all'interno del nostro ordinamento.

Da ultimo, dopo aver cercato di rispondere ad alcune delle questioni che il fenomeno suscita, sarà imprescindibile rivolgere lo sguardo al futuro chiedendosi quali saranno le sorti di tale rischio e, nel caso in cui la situazione non dovesse aver seguito mediante l'approvazione di una normativa apposita, quali potranno essere gli strumenti alternativi.

In particolare, si tenterà di sciogliere un'altra delle difficoltà centrali che ha visto e vede tutt'ora la dottrina scissa in due filoni, relativamente alla imprescindibilità

o meno di introdurre un reato di mobbing all'interno del nostro ordinamento, in grado di far luce su una problematica sempre più diffusa.

A tal proposito, non si potrà trascurare né sottovalutare la complessità dei problemi che discendono dalla possibilità di introdurre una fattispecie di reato, dato che anche questo ha delle conseguenze: in linea generale non basta affermare la necessità di una norma per ottenere la sua emanazione, ma è importante un'attenta valutazione di tutti gli aspetti coinvolti.

Nella parte conclusiva del seguente lavoro saranno tratte le somme dell'analisi sulla tematica delle vessazioni e angherie che accompagnano in modo sempre maggiore i lavoratori nell'esercizio della propria attività, facendo appunto risaltare luci ed ombre delle varie pronunce, con spiragli di riflessione derivanti non solo dalla disamina effettuata, ma della possibilità di introdurre una normativa che possa disciplinare una volta per tutte il problema in questione.

La speranza che muove l'interesse per la stesura del presente elaborato è che, nonostante tutto, si possa giungere presto ad una normativa interamente dedicata al mobbing, considerando soprattutto, l'importanza che il lavoro ricopre nella vita di ciascun individuo.



# **CAPITOLO I**

## **“DAI RISCHI PSICOSOCIALI PER ARRIVARE AL MOBBING”**

*Sommario:* 1. Considerazioni introduttive. - 2. Dai rischi fisici ai rischi psicosociali: definizione. - 3. La tutela dei rischi psicosociali. - 4. Accenni al fenomeno dello stress lavoro - correlato, al suo rapporto con i rischi psicosociali e con il mobbing

### **1. Considerazioni introduttive**

Nel corso del tempo il concetto di lavoro è cambiato e con esso è cambiato anche l'approccio all'organizzazione del lavoro, alle modalità, alla tutela dei lavoratori ed ai rischi che ne derivano.

Tali cambiamenti, se non adeguatamente analizzati e monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di sicurezza e salute nei luoghi professionali.

L'evoluzione di quest'ultima vede il coinvolgimento di vari aspetti, sfumature e concetti che interessano i lavoratori, non soltanto in ottica preventiva di infortuni e malattie nei luoghi di svolgimento della professione, ma con attenzione anche al benessere del lavoratore all'interno dell'ambiente di lavoro e nella vita quotidiana.

Questo aspetto trova rilevanza in vari ambiti, tra i quali anche quello penalistico.

A tal proposito, questa è una sensibilità che possiamo definire “giovane”, e per certi versi anche “fragile”; poiché si è sviluppata negli ultimi decenni e proviene da spinte sovranazionali e straniere, trovando ingresso all'interno del nostro ordinamento con l'obiettivo di soddisfare esigenze di attenzione rispetto:

- alle condizioni di lavoro,
- al cosiddetto stress lavoro-correlato,
- ai rischi psicosociali tra i quali il mobbing.

Il presente capitolo, che funge da introduzione a questo elaborato, ha l'obiettivo di mettere in evidenza l'evoluzione della tutela del lavoratore dai rischi derivanti dal lavoro, con attenzione non soltanto ai rischi fisici, ma soprattutto ai rischi psicosociali che si sono imposti all'interno della nostra realtà, di cui il mobbing ne costituisce un'esemplificazione.

L'analisi ha inizio con la definizione dei “*rischi psicosociali*”, proseguirà poi con un approfondimento circa la nascita ed il riconoscimento del fenomeno a livello sovranazionale, passando poi alla spiegazione riguardo la sua diffusione a livello nazionale.

Ciononostante, per delineare meglio il quadro entro cui ci stiamo muovendo, possiamo affermare che il tema si trova ad essere oggetto di diverse materie attinenti al diritto del lavoro, trattandosi di un argomento che investe il diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, il diritto previdenziale ed il diritto antidiscriminatorio.

L'analisi proseguirà poi con l'esame delle normative di riferimento, italiane e sovranazionali, che costituiscono fonte di tutela e di protezione, soffermandoci sul concetto di salute fisica e psichica, e la sua relazione con lo stress, che produce effetti impattanti sul lavoratore.

Un accenno verrà poi effettuato in merito al fenomeno dello “*stress lavoro-correlato*”, inteso come una delle varie tipologie di rischi emergenti, sul suo rapporto con i rischi psicosociali ma soprattutto con il mobbing. Questo risulterà senz'altro utile per comprendere come alcuni di questi rischi, siano dotati di una disciplina normativa, civile, penale e amministrativa, mentre il mobbing non è riconosciuto ancora oggi come reato, lasciando privi di tutela penalistica i soggetti coinvolti e affetti da tale rischio.

Questo costituirà il focus della nostra analisi, ma per comprendere come poter disciplinare il fenomeno sarà necessario prima approfondire e aver ben chiaro il panorama circostante.

## 2. Dai rischi fisici ai rischi psicosociali: definizione

Il secolo scorso è stato protagonista di innumerevoli accadimenti che hanno inciso e modificato l'esistenza dell'uomo. Le numerose scoperte scientifiche e soprattutto i progressi tecnologici hanno reso evidente l'esigenza di tutela anche in ambito lavorativo<sup>1</sup>.

In conseguenza di ciò è indispensabile riconoscere come a questi miglioramenti debba seguire certamente anche un'evoluzione del diritto, necessaria a tutelare i lavoratori in base ai nuovi standard di vita ma anche in base ai nuovi lavori, e al diverso modo di approcciarsi ad essi. Possiamo affermare in base agli studi che “risulta altresì evidente che più precocemente si agisce nella individuazione e nel contenimento dei descritti fattori di nocività, maggiore è l'efficacia dell'intervento preventivo”<sup>2</sup>.

Emerge chiaramente come negli ultimi tempi l'attenzione si è spostata sulle modalità innovative di tutela della condizione lavorativa caratterizzate fino a poco tempo fa sull'efficienza produttiva. Infatti, verificati i limiti di una formula fondata esclusivamente sul binomio del maggior risultato al minor costo, si sono dischiuse prospettive profondamente diverse, che incominciano a far leva su una più attenta valutazione dei parametri riguardanti il benessere del lavoratore sul posto di lavoro. A questo si è giunti anche in considerazione dei dati, scientificamente coronati, che segnano un incremento proprio dei risultati produttivi, quale effetto di una più adeguata cura del lavoratore.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> In particolare Fanelli C., afferma da tempo che “con l'innovazione tecnologica e l'introduzione dei sistemi automatizzati nelle aziende diminuiscono gli infortuni e le malattie da lavoro tradizionali, associati agli eventi traumatici del rapporto uomo-macchina e agli effetti acuti e cronici dell'esposizione del lavoratore agli agenti fisici e chimici presenti nell'ambiente di lavoro, aumentano invece le malattie e i disturbi cosiddetti specifici imputabili ad un insieme di fattori quantitativi e qualitativi concernenti i livelli di rischio e di nocività presenti nello stesso ambiente e nell'organizzazione del lavoro nel suo complesso”- SACCO A., *Aspetti nosografici e prevenzionistici dei disturbi ai rischi psicosociali*, in *Rapporti ISTISAN (Istituto Superiore della sanità)*, n. 10, 2021, p. 12.

<sup>2</sup> SACCO A., *Aspetti nosografici e prevenzionistici dei disturbi ai rischi psicosociali*, cit., p. 12

<sup>3</sup> CURI F., *I rischi psicosociali nel lavoro*, in *Profili penali dello stress lavoro-correlato - L' homo faber nelle organizzazioni complesse*, Bologna, 2013, Cap. III, p. 46.



In particolare, fino a qualche anno fa, l'analisi dei rischi in ambito produttivo si concentrava sostanzialmente sui pericoli di tipo fisico e chimico. *Stress, mobbing, clima organizzativo, burn-out* erano termini che non attecchivano al linguaggio di chi si occupava di salute nei luoghi di lavoro in generale, e di malattie professionali in particolare<sup>4</sup>.

Possiamo dunque asserire che l'attenzione dei giuristi si è spostata, nel corso del tempo, da una tutela di natura fisica ad una tutela anche psicosociale del lavoratore, su fattori che si originano dai cambiamenti organizzativi del lavoro e che avrebbero come effetto quello di causare un danno al benessere psicofisico del lavoratore.

L'importanza che viene data ai rischi psicosociali emerge dalla consapevolezza di definire metodi innovativi per l'individuazione e la valutazione dei nuovi rischi potenziali, derivati da una rapida evoluzione tecnologica<sup>5</sup>.

È fatto indiscutibile che sia i rischi fisici, in sé facilmente misurabili, sia i rischi psicosociali, più strettamente legati alla persona del lavoratore e al suo rapporto con l'attività lavorativa e l'ambiente di lavoro - e come tali più difficilmente oggettivabili, non prestandosi all'applicazione di misure generalizzate- esprimano potenzialità lesive nei confronti delle condizioni di salute fisica e psicologica del lavoratore<sup>6</sup>.

Il baricentro riguardante la tutela della salute ed integrità fisica del lavoratore si sposta inglobando forme di protezione fino ad ora non codificate, ma soprattutto

---

<sup>4</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, in *Relazione presentata al IV Seminario internazionale sul "Lavoro sicuro"*, 2017, p.1; sul punto anche CATAUDELLA M. C., *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1, 2010, pp 673 ss; BALDUCCI C., *Gestire lo stress nelle organizzazioni*, Bologna, 2015.

<sup>5</sup> Negli ultimi tempi si ricorre spesso al concetto di "digitalizzazione del lavoro" alludendo a nuove forme di lavoro "rese secondo modalità non canoniche" cioè "attraverso l'utilizzo permanente o continuato degli strumenti offerti dalla quarta rivoluzione industriale", queste richiedono nuove "tecniche, più adatte a tutelare la salute dei lavoratori e a promuovere il loro benessere psicofisico"; sicuramente degne di nota, data la rapida evoluzione del mondo del lavoro. - RENZI S., *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, in *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, 2017, pp. 119-121

<sup>6</sup> ANGELINI L., *Dalla species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in *Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro- Università degli studi di Urbino)*, n. 31, 2014, p. 78

non necessariamente collimanti con l'usuale concetto di “*malattia*”, e che giungono a sconfinare fino al territorio per molta parte inesplorato di un generico, quando indefinito, malessere.<sup>7</sup>

L'evoluzione del mondo del lavoro e delle sue forme, hanno portato a innovazioni sempre maggiori. Alcuni autori parlano di una vera e propria “rivoluzione”, non tecnologica in senso stretto, ma organizzativa e sociale: “meno pericoli di tipo fisico e chimico, maggiori rischi psicosociali”, “rischi prodotti dall'aumento dell'automazione” che impongono di “definire la sicurezza sul luogo di lavoro in termini di network professionale e di capacità di attingere alle relazioni con gli altri”<sup>8</sup>. I rischi associati all'evoluzione soprattutto tecnologica, i cosiddetti new way of work (NewWoW), quali il techno-stress, la tecno-dipendenza, la tecno-invasione che fa scomparire il confine tra lavoro e vita privata<sup>9</sup>, il super lavoro, la stanchezza cronica e il burn-out, l'esposizione a campi elettromagnetici, il rischio ergonomico, nonché i rischi derivanti da fenomeni di mobbing, vessazioni psicologiche, molestie e violenze, dovranno esser considerati per l'identificazione e valutazione dei rischi al fine della predisposizione delle misure da adottare per eliminarne gli effetti<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> NATULLO G., “Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro - Università degli studi di Urbino)*, n. 5, 2012, pp 1-17, p.3.

<sup>8</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, cit., p. 2

<sup>9</sup> Per giunta, “il tempo e il luogo di lavoro, due coordinate che sembrano immanenti, sono state attratte in un processo di profonda relativizzazione, favorito dal diffuso utilizzo delle nuove tecnologie digitali in ambito lavorativo.” - RENZI S., *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, cit., p. 121

<sup>10</sup> SIGNORINI E., *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2022, p. 676. In aggiunta “è indubbio che la relativizzazione delle coordinate spazio-temporali di esecuzione delle mansioni sia vettore di maggiori libertà e si è ritenuto che possa favorire un più armonioso equilibrio fra i tempi di vita e di lavoro, una maggiore produttività individuale, un grado più elevato di benessere psicofisico per il lavoratore. Il lavoro in agilità può senz'altro portare in dote benefici per entrambe le parti, ma la liberazione da precisi vincoli spazio-temporali e dai poteri del datore di lavoro, (...), non è automatica garanzia di riduzione del rischio di danni per la salute, soprattutto di natura psicologica e psicosociale, come (...) rilevato da numerosi contributi.” - RENZI S., *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, cit., p. 123-124

Prima di addentrarci nel profondo della disciplina dei rischi psicosociali e della sua evoluzione, possiamo dichiarare che le ricerche pionieristiche sul tema, risalenti circa alla metà del secolo scorso, furono condotte da due studiosi, i quali per primi hanno analizzato il concetto di stress nel mondo del lavoro e le sue ricadute sull'organizzazione e sulla salute del lavoratore: Robert Karasek e Töres Theorell<sup>11</sup>.

È proprio a partire dai loro studi e dagli esiti delle loro indagini che siamo giunti oggi ad avere una regolamentazione a livello europeo, e di riflesso anche nazionale del fenomeno.

Tuttavia, a parlare di “*stress*” per la prima volta non è un sociologo illuminato o un giurista previgente<sup>12</sup>, bensì le origini scientifiche di questa evoluzione nel modo di interpretare i fattori di rischio e i danni alla salute derivanti dall'ambiente di lavoro, possono farsi risalire ai lavori di Hans Selye<sup>13</sup>, il quale, nel 1963, scrisse una lettera al direttore della rivista *Nature*, tratteggiando quella che presto avrebbe assunto l'autorevolezza di una definizione scientifica di rilevanza mondiale. Lo stress o Sindrome Generale d'Adattamento (G.A.S.), il cui statuto definitorio venne consegnato nel 1975 all'Organizzazione Mondiale della sanità (OMS), si palesa quando viene generata una risposta specifica dell'organismo a qualsiasi richiesta proveniente dall'ambiente esterno<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Si tratta di due studiosi che per primi si dedicarono all'analisi del tema. In particolare, è necessario porre attenzione al c.d. Modello di rischio di Karasek e Theorell, che critica l'organizzazione del lavoro nelle società occidentali. “Il modello Taylorista, che si è imposto dopo la rivoluzione industriale, ha avuto conseguenze negative (...). Se inizialmente tali cambiamenti sono stati accettati in cambio di salari più alti e di un minore carico di lavoro fisico, in seguito si è compreso che, nel lungo termine, tale organizzazione del lavoro comporta un automezzo dello stress lavoro-correlato” - VITALE I., *Il modello di rischio di Karesek e Theorell*, in *Psicologia del lavoro*, 2015

<sup>12</sup> PASCULLI M. A., *Stress lavoro correlato e diritto penale*, in *Il diritto dei lavoratori*, n. 1, 2016

<sup>13</sup> Selye, non è un giurista, ma è stato un medico austriaco, il cui nome è legato, appunto, alla descrizione e all'interpretazione della sindrome generale dell'adattamento. Tra le opere fondamentali è necessario ricordare: *The stress of Life* (1956); *Hormones and resistance* (2 voll., 1971); *Stress without distress* (1974); *Stress in health and disease* (1976); *Selye's guide to stress research* (2 voll., 1979- 1981). Da *Treccani*, [www.treccani.it](http://www.treccani.it).

<sup>14</sup> SELYE H., *The stress of life*, New York 1956; CIRULLI F. - LEVINE S., *Stress, Enciclopedia della scienza e della tecnica*, Bologna, 2007: “Sebbene vi sia una copiosa letteratura sulle conseguenze biologiche e psicologiche di una molteplicità di situazioni che sono state classificate

Le ricerche effettuate da Selye e dal suo gruppo di studiosi hanno individuato tre distinte fasi in cui si caratterizza il fenomeno della Sindrome Generale dell'Adattamento e che hanno come risultato finale lo sviluppo di uno stato di cosiddetto “*esaurimento funzionale*”, con peculiare riferimento all'ambiente di lavoro.

Rileva in modo non indifferente ai nostri fini, che lo stress influenza lo stato di salute dei lavoratori. E agli occhi del giurista tali manifestazioni fenomenologiche sono indicative di ovvie manifestazioni (...) definibili, come forme di malattia più o meno grave, con effetti pressoché immediati in ambito lavorativo<sup>15</sup>. Dai lavori di Selye appare evidente la natura potenzialmente pericolosa dello stress inteso come “fenomeno soggettivo e in quanto tale ogni individuo reagisce in maniera differente a seconda del proprio equilibrio psico-fisico, della personalità e delle sue esperienze passate”<sup>16</sup>.

Le riflessioni che possono essere condotte, per una tipizzazione del rischio psico-sociale legate allo stress da lavoro hanno la loro matrice nei dati empirici diffusi a livello sovranazionale e nazionale, nonché nella mutazione dell'ambiente di lavoro, e dei contratti di lavoro più flessibili che fissi<sup>17</sup>.

In relazione a quanto analizzato fino a questo momento possiamo sostenere che è difficilmente negabile come per un lungo periodo l'obiettivo primario, se non addirittura esclusivo, sia stato quello di ridurre il più possibile l'incidenza sull'organismo dei fattori nocivi, quali: gas, polveri, vapori, fumi, radiazioni, rumore, temperature, sostanze chimiche e quant'altro rendesse invivibile l'ambiente lavorativo della fabbrica. La prevenzione e progressiva riduzione dei rischi fisici, provenienti da attività di natura meccanica, chimica, termica, elettrica

---

come stress, tra gli addetti ai lavori non c'è ancora un accordo sulla definizione più calzante per questo concetto”. CURI F., “*I rischi psicosociali nel lavoro*”, in *Profili penali dello stress lavoro-correlato - L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, Bologna, 2013, Cap. III, p. 3.

<sup>15</sup> PASCULLI M. A., *Stress lavoro correlato e diritto penale*, in *Il diritto dei lavoratori*, cit., p. 70

<sup>16</sup> DE FALCO G., MESSINEO A., VESCUSO S., *Stress da lavoro e mobbing - valutazione del rischio, diagnosi, prevenzione e tutela legale*, Roma, 2008, p. 17

<sup>17</sup> Sul punto MENEGATTI E., *Stress lavoro-correlato e responsabilità del datore di lavoro: l'importanza della prevenzione*, in *Sicurezza e salute sul lavoro*, 2015; PASCULLI M. A., *Stress lavoro correlato e diritto penale*, cit., p. 71

e così via, ha per molti decenni attratto le maggiori risorse economiche e impiegato le migliori conoscenze tecnologiche per assicurare ambienti di lavoro quanto più possibile salutarì.

L'interesse per lo studio del benessere in campo lavorativo, affrontato da tale prospettiva, deriva soprattutto dalla consapevolezza che le persone che si "sentono bene", oltre a manifestare benefici in termini di salute individuale, lavorano in modo più produttivo, incrementando così il livello complessivo di "benessere organizzativo".<sup>18</sup>

A questa ricerca, purtroppo ancora molto distante da approdare a un risultato concreto e definitivo, si è giunti, a seguito dell'input legislativo risalente al D.lgs. 626/1994, in cui i rischi per la sicurezza e la salute sono delineati come "*trasversali e organizzativi*".<sup>19</sup>Tuttavia, con il tempo, e in particolare con il T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'espressione è mutata in "*rischi psicosociali*", per fare riferimento a quei rischi derivanti da un'alterazione del contesto lavorativo che produce conseguenze di tipo psicologico ed organizzativo, quasi a sottolineare l'attenzione prestata dal legislatore agli elementi che riguardano per lo più la qualità di vita del lavoratore all'interno del contesto produttivo e dell'ambiente di lavoro.

Nell'intento di condurre un'analisi più esaustiva è necessario riportare quanto sostenuto da Curi F. nella sua opera: "nel termine composito "*rischi psicosociali*" si trovano intrecciati i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita

---

<sup>18</sup> ARGENTERO P., SETTI I., ACQUADRO MARAN D., *I rischi psicosociali*, in *Lavoro e benessere, IRISAperto (Archivio istituzionale dell'Università di Torino)*, 2016, p. 241, di cui citazione di DIENER e SELIGNMAN, 2004

<sup>19</sup> CURI F., "*i rischi psicosociali nel lavoro*", in *Profili penali dello stress lavoro-correlato - L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, cit., Cap. III, pp. 37 e 38. "Tali rischi, sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra "l'operatore" e "l'organizzatore del lavoro" in cui è inserito. Il rapporto in parola è peraltro immerso in un "quadro" di compatibilità ed interazioni che è di tipo oltre che ergonomico anche psicologico ed organizzativo. La coerenza di tale "quadro", pertanto può essere analizzata anche all'interno di possibili trasversalità tra rischi per la sicurezza e rischi per la salute."

"Tali rischi sono essenzialmente dovuti a: organizzazione del lavoro, fattori psicologici, fattori ergonomici, condizioni di lavoro difficili." da *Linee guida per la "Valutazione del Rischio"*, di cui al D.lgs. 626 del 19 settembre 1994, prodotto da ISPEL, Dipartimento di Igiene del lavoro, pp. 11 e 39-40.

sociale dell'impresa e delle persone, che vi lavorano”, “si tratta di una nuova categoria di effetti dovuti a fenomeni di trasformazione del lavoro e causati dalla sua intensificazione, precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall'introduzione di nuove tecnologie”.<sup>20</sup>

Dopo una puntuale analisi dell'evoluzione del concetto di rischi psicosociali e della diffusione del fenomeno nella quotidianità, è necessario trattenersi sulla definizione di “*rischi psicosociali*”, la quale attiene non solo alla descrizione del fenomeno, alla sua incidenza nella realtà concreta, ma anche all'utilizzazione e normativizzazione dell'espressione.

Soffermandoci per qualche istante sull'espressione in esame possiamo affermare, che il termine “*psicosociale*” sembra comprendere la relazione esistente tra la psiche e un determinato contesto sociale. Trattasi di una disciplina, che potrebbe definirsi “*psicosociologica*”, la quale tuttavia non ha una propria dignità scientifica, ne è prova il fatto che gli studiosi della materia preferiscono altre espressioni come “psicologia della prevenzione o psicologia delle organizzazioni”. Di certo non hanno contribuito a fare chiarezza le diverse denominazioni offerte dalla comunicazione di massa che ne hanno ancor più distorto il significato<sup>21</sup>.

Il discorso non cambia se si passa all'analisi del termine impiegato dalle scienze giuridiche: anzi in quel contesto, è dato ravvisare il tentativo di racchiudere in un'unica espressione, denominata “*costrittività organizzativa*”<sup>22</sup> la presenza di numerosi fattori, come la congiuntura economica sfavorevole, le nuove realtà

---

<sup>20</sup> Sul punto anche CALAFÀ L., *I rischi psicosociali: le policy in ambito europeo*, Verona, 2016, p.3. Per di più, la preferenza per l'uso di una locuzione più estesa, di rischio psicosociale e organizzativo, in cui l'aggiunta del suffisso serve per fissare l'attenzione sui presupposti dei rischi psico-sociali, per non dimenticare o sottovalutare il contesto nel quale maturano e che ha un'indubbia rilevanza giuridica, anche attraverso la verifica del portato dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro. CAFALÀ L., *I rischi psicosociali: le policy in ambito europeo*, cit., p.3

<sup>21</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, cit., p 2

<sup>22</sup> L'INAIL afferma che la costrittività organizzativa attiene a: “i disturbi psichici causati, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro. Tali condizioni ricorrono esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo definibili, appunto, come costrittività organizzativa”. “Le più ricorrenti situazioni di costrittività organizzativa, derivano dall'elenco contenuto nel D.M. del 14 gennaio 2008”, - *Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale*, INAIL, 2018

contrattuali, l'introduzione di forme di flessibilità e la precarietà lavorativa, le quali contribuirebbero "a innescare in alcuni lavoratori malesseri e disagi psicologici, fino a concretizzarsi, in alcuni casi, in vere e proprie malattie, definibili sinteticamente come "disturbi psichici da stress lavoro-correlato""<sup>23</sup>.

Emerge in modo evidente come l'espressione risulta incapace di definire correttamente il fenomeno, considerato di un'ampiezza tale da non poter far configurare tutte le varie sfumature che ne derivano all'interno di un'unica espressione.

Procedendo nell'analisi, i rischi psicosociali sono definiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) in termini di "interazione tra le mansioni, l'organizzazione e la gestione del lavoro e altre condizioni ambientali e aziendali, da un lato, e le competenze e le esigenze dei lavoratori, dall'altro". Queste interazioni possono rivelarsi pericolose per la salute dei lavoratori, a seconda delle loro personali percezioni ed esperienze.

Secondo una definizione più semplice, i rischi psicosociali sono aspetti della progettazione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro che, unitamente al contesto sociale e ambientale, possono provocare danni psicologici, sociali o fisici. I rischi psicosociali nei luoghi di lavoro riguardano la probabilità che determinati aspetti della progettazione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro, unitamente al contesto sociale e ambientale, possano avere conseguenze negative a livello fisico, psicologico e sociale."<sup>24</sup>

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)<sup>25</sup>, istituita nel 1994, ha collegato l'origine dei rischi psicosociali: all'utilizzo dei contratti

---

<sup>23</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro - correlato in Europa e in Italia*, cit., p. 3. L'uso di questa espressione è stato utilizzato dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL): vedi Rapporto annuale 2010, Roma, giugno 2011, p.184; in SQUEGLIA M., *"i rischi psicosociali e lo stress lavoro- correlato in Europa e in Italia"*, cit., p.3.

<sup>24</sup> Da *Guida per la valutazione della qualità delle valutazioni dei rischi e delle misure di gestione dei rischi nell'ambito della prevenzione dei rischi psicosociali*, adottata l'8 ottobre 2018 dalla Commissione Europea, p. 5.

<sup>25</sup> EU-OSHA, (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro), è un'istituzione europea che ha l'obiettivo di contribuire a rendere l'Europa un luogo più sicuro, salubre e produttivo in cui lavorare. Essa promuove una cultura della prevenzione del rischio volta a migliorare le

precari in un mercato del lavoro instabile, alla maggiore vulnerabilità dei lavoratori nel contesto della globalizzazione, al ricorso a nuove forme contrattuali e all'outsourcing, alla sensazione di insicurezza del posto di lavoro, all'invecchiamento della forza lavoro, agli orari di lavoro troppo lunghi, ai ritmi di lavoro intensi, all'elevato coinvolgimento emotivo sul lavoro, allo scarso equilibrio tra le condizioni di vita e di lavoro.<sup>26</sup> In merito alla natura di questi rischi si può rimandare al concetto che meglio li rappresenta, ovvero alla "salute organizzativa" più propriamente a un modello che assicura benessere psicologico, fisico e sociale dei lavoratori<sup>27</sup>. Inoltre, trattandosi di fattori che nascono nel medesimo contesto, più che di rischi, l'espressione che può essere collegata e fatta derivare è: "rischi che ledono la salute organizzativa dell'azienda"<sup>28</sup>, poiché non vanno a incidere solamente sul lavoratore, ma producono conseguenze persino nei confronti dell'azienda stessa, dalla sua organizzazione, e produttività.

Certo è che la dimensione dei rischi psicosociali non può essere ridotta alle sole vulnerabilità personali: in tal senso assai convincente e opportuna appare la sollecitazione di Calafà L. e Balani G. G., i quali aggiungono al termine "*rischi psicosociali*" il suffisso "*organizzativi*", in modo tale da dare il giusto peso al contesto di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro nel quale quelle vulnerabilità maturano, allontanando il pericolo di accreditare una concezione personalista del disagio lavorativo"<sup>29</sup>. Relativamente a ciò si può aggiungere che

---

condizioni di lavoro in Europa. Inoltre, è responsabile della realizzazione dei compiti dell'Istituto in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: promozione, informazione, formazione, assistenza, consulenza. È composta dai rappresentanti dei Governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori dei 27 stati membri e dai rappresentanti della Commissione europea.

Informazioni ricavate da: INAIL, [www.inail.it](http://www.inail.it) e da EU-OSHA, <https://osha.europa.eu>

<sup>26</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, cit., p 4

<sup>27</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, cit., p 4

<sup>28</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, cit., p 4

<sup>29</sup> BALANDI G.G., CALAFÀ L., *Il rischio psico-sociale e organizzativo nel diritto del lavoro. Un'analisi comparata*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012, p. 181; ANGELINI L., *Dalla species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, cit., p. 80. Si può aggiungere che "l'organizzazione non è solo un contesto fisico spaziale ma anche l'insieme delle regole e dei processi, nel cui ambito il lavoratore effettua la sua prestazione e costituisce la sua più immediata fonte di rischi". LAFORGIA S., *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, 2016, p. 130



“l’organizzazione diventa la chiave di volta del nuovo sistema di tutela della salute e sicurezza e fornisce anche l’inedita nozione di lavoratore” definito come: “la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato”<sup>30</sup>.

È proprio la definizione di rischi psicosociali, derivanti in modo particolare dall’attività lavorativa, che va a intersecarsi con il concetto di *salute*, intesa dall’Organizzazione mondiale della sanità (OMS) come “uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità” considerandola, oltre che, fattore individuale, anche collettivo<sup>31</sup>. Inoltre, il Preambolo alla Costituzione dell’OMS indica che “il possesso del migliore stato di sanità possibile, costituisce un diritto fondamentale di ogni essere umano” e che “la sanità di tutti i popoli è una condizione fondamentale della pace del mondo e della sicurezza”<sup>32</sup>.

È proprio da tali considerazioni che emerge il fatto che il mondo del lavoro non può rimanere indifferente rispetto alle nuove esigenze di tutela da cui derivano i rischi psicosociali, i quali incidono sul lavoratore e sulla realtà lavorativa, ma anche sulla collettività.

Da queste considerazioni ha preso avvio un lento processo che difficilmente sembra potersi arrestare e dal quale è scaturito un notevole rafforzamento delle strategie di prevenzione, rispetto a quelle di cura in senso tradizionale. Alcuni studi recenti dimostrano che le malattie di carattere somatico in senso stretto sarebbero in diminuzione; mentre starebbe aumentando la percentuale di una forte pressione

---

<sup>30</sup> LAFORGIA S., *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, cit., p. 129

<sup>31</sup> Possiamo sicuramente constatare che “la salute non è più concepita semplicemente come assenza di malattia, ma secondo un’accezione più ampia adottata dall’OMS già nel 1998, come benessere psico-fisico dell’individuo” - CIACIA C., *Rischi psicosociali del lavoro: effetti sulla salute e benessere degli individui e delle organizzazioni*, in *Rapporti ISTISAN*, n.10, 2021, p. 5

<sup>32</sup> Organizzazione mondiale della sanità (OMS), istituto specializzato dell’ONU per la salute, di cui Costituzione OMS, firmata a Nuova York il 22 luglio 1946 e approvata dall’Assemblea federale il 19 dicembre 1946. Entrata in vigore il 7 aprile 1948, in [www.fedlex.admin.ch](http://www.fedlex.admin.ch)

psicologica ed emotiva nell'ambiente di lavoro, ascrivibile alle forme tipiche dello stress.<sup>33</sup>

È quest'ultimo fattore, rappresentato dallo stress che maggiormente da origine ai rischi psicosociali e che indubbiamente costituisce l'effetto più preoccupante.

Le varie indagini condotte a livello statistico hanno evidenziato come ad esempio “le assenze causate dallo stress lavoro correlato, (...), tendono a essere più lunghe di quelle derivanti da altre cause”, e circa il “28% dei lavoratori europei ha riferito di essere esposto a rischi psicosociali che hanno compromesso il loro benessere mentale”.<sup>34</sup>

Lo stress si identifica in una qualsiasi “pressione aspecifica” che un organismo subisce per effetto degli eventi che ne contraddistinguono l'esistenza.<sup>35</sup>

Non si tratta di una malattia, ma piuttosto di una situazione prolungata di tensione. Infatti, indipendentemente dal tipo di lavoro, dalla dimensione dell'azienda, dal tipo di contratto lavoro, lo stress può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore.

I fattori di stress occupazionale possono essere classificati in sei categorie a seconda che si faccia riferimento a fattori legati al ruolo nell'organizzazione, fattori intrinseci al lavoro, rapporto con gli altri, clima e struttura organizzativa, carriera e interfaccia con l'esterno.

Analizzando i dati delle analisi statistiche condotte sui rischi psicosociali, sia a livello europeo che internazionale, emerge chiaramente come lo stress comprende

---

<sup>33</sup> CURI F., “I rischi psicosociali nel lavoro”, in *Profili penali dello stress lavoro-correlato - L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, cit., Cap. III, p. 50.

<sup>34</sup> PASCULLI M.A., *Stress lavoro correlato e diritto penale*, cit. p. 71

<sup>35</sup> SIGNORINI E., *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in *I rischi psicosociali, Dottrina salute e sicurezza sul lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2022. È stato anche affermato che “il termine stress, nel linguaggio corrente, esprime proprio il significato di criticità o difficoltà particolarmente forti”, in ogni caso “è utilizzato per definire condizioni di criticità”. Si può anche aggiungere che “con tale significato è stato utilizzato per esprimere le condizioni delle banche, per la quali è stato introdotto lo stress test (...) questa metodologia è significativa di quanto sia importante conoscere quale sia il punto di criticità massima sopportabile, oltre il quale c'è il collasso del sistema o delle persone sottoposti a stress”. BALDUINO S., *Stress da lavoro correlato per gli operatori della sicurezza in Diritto salute e sicurezza operatori sicurezza, Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro- Università degli studi di Urbino)*, 2013

al suo interno tutto “un’insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche che vanno dalla sensazione di inadeguatezza e di incertezza sulle proprie capacità, alla disistima, estendendosi ad aspetti avversi e dannosi del contenuto della mansione, dell’organizzazione e dell’ambiente di lavoro”.<sup>36</sup>

La materia della salute è in continua evoluzione così come lo sono le modalità con cui tale procedimento di tutela viene attuato. “Si tratta di un tema centrale nell’azione degli organismi comunitari e dell’OIL. Quest’ultimo, in particolare, ha riconosciuto, sin dalla sua istituzione, la centralità della questione, alla quale ha dedicato ben più di quaranta strumenti; analoga sensibilità verso la tutela del lavoratore sia dal punto di vista fisico che da quello psicologico è stata dimostrata dalla disciplina comunitaria”.<sup>37</sup>

Infine, prima di poter concludere è necessario menzionare, anche se di rilevanza più scientifica anziché giuridica, è l’esistenza di una scienza denominata come *ergonomica*<sup>38</sup>, che studia “le performance lavorative e il loro benessere, in relazione alle finalità della propria attività, alle attrezzature di lavoro ed all’ambiente di lavoro”.<sup>39</sup>

Questa scienza ergonomica si compone di una molteplicità di saperi, vari sono i riferimenti alle scienze mediche, sociologiche e ingegneristiche, le quali sono accumulate dall’obiettivo di concepire sistemi di lavoro adatti al lavoratore stesso e al contempo all’efficienza ed efficacia produttiva.

A questa scienza si fa spesso riferimento, possiamo quindi dedurre che anche il legislatore italiano ne riconosce l’importanza, visti gli ampi richiami che ad essa vengono rivolti; infatti, già a partire dal 1994 si fanno risalire le prime disposizioni che fissano alcuni presupposti per assicurare forme di tutela verso possibili minacce alla salute dei lavoratori. Ad esempio, l’art.15 del d.lgs. 81/2008 afferma

---

<sup>36</sup> SIGNORINI E., *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, cit. p.678

<sup>37</sup> SIGNORINI E., *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, cit., paragrafo relativo al quadro di riferimento, p. 674

<sup>38</sup> FRASCA P., *Ergonomia e lavoro: Evoluzione di un’idea rivoluzionaria dei nostri tempi*, in *Tecnostress*, 2006. “Nel dettaglio si tratta di una scienza, la cui nascita ufficiale viene fatta risalire al 1949, anno in cui viene fondata a Oxford la Ergonomic’s Research Society”.

<sup>39</sup> tratto da “Che cos’è l’ergonomia?” in *Centro italiano di Ergonomia*.

a tal proposito che le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro devono rispettare i “principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo”.<sup>40</sup>

Si può affermare che l’ergonomia costituisce ormai un criterio guida acquisito anche nella produzione normativa a livello europeo. Emerge dai lavori della Commissione europea la consapevolezza di definire metodi innovativi per l’identificazione e la valutazione dei nuovi rischi potenziali, soggetti ad una rapida evoluzione, legati al ritmo accelerato dell’innovazione. L’ergonomia viene a tal proposito considerata come componente essenziale dell’approccio multidisciplinare alla salute e alla sicurezza sul lavoro.<sup>41</sup>

### **3. La tutela dei rischi psicosociali**

A seguito dell’evoluzione e dell’importanza che hanno assunto i rischi psicosociali, ne è derivata una forte sensibilizzazione non solo a livello politico, economico, medico e lavorativo ma anche e soprattutto, per quel che riguarda l’aspetto giuridico. Bisogna ammettere che, “è importante conoscere che lo stress è la *“risposta aspecifica dell’organismo ad ogni richiesta effettuata su di esso”*, che esistono vari stadi di verifica dell’esistenza dello stress, che esiste la sindrome generale dell’adattamento” o che esistono varie tipologie di rischi psicosociali; “ma l’attenzione del tema si concentra su altri aspetti: la rilevanza nei singoli ordinamenti della questione, la risposta in termini di prevenzione, il ruolo della

---

<sup>40</sup>In Art. 15, comma 1, lettera d), del d.lgs. n 81 del 2008.

Considerazione tratta da CURI F., *Profili penali dello stress lavoro-correlato - L’homo faber nelle organizzazioni complesse*, cit., Cap. III, p.45, in particolare gli studi scientifici: l’ergonomia.

<sup>41</sup> Testo integralmente reperibile in: [www.eur-lex.europa.eu.com](http://www.eur-lex.europa.eu.com); sul punto CURI F., *Profili penali dello stress lavoro-correlato - L’homo faber nelle organizzazioni complesse*, cit., Cap. III, p.48, in particolare gli studi scientifici: l’ergonomia.

contrattazione collettiva e della giurisprudenza che a volte non esiste, spesso anticipa, altre volte segue l'introduzione delle regole apposite (...)", "solo una riflessione di stampo prettamente giuridico, è in grado di riconoscere l'intersezione tra sistemi di regolazione, diversi sia per valore protetto che per strumenti utilizzati; così quello che vede la salute come valore di riferimento e quello che pone al centro dell'attenzione scientifica il valore della dignità e dell'uguaglianza tra le persone, come il diritto antidiscriminatorio"<sup>42</sup>. Da tutto ciò emerge l'importanza di un'analisi giuridica nel tema dei rischi psicosociali.

Preme sottolineare fin da subito che l'incidenza dei rischi sulla salute "non si riferirà esclusivamente ad uno stato individuale ma riguarderà i beni collettivi, esigendo (quindi) adeguate politiche di gestione", infatti, è proprio a partire dal concetto di stress "che si sono concentrate negli anni, le azioni e le iniziative dei diversi paesi europei, spinti dalle pressanti sollecitazioni delle iniziative comunitarie, sia sul piano giuridico sia su quello sanitario, al fine di prevenire l'insorgenza" di questi rischi sul luogo di lavoro<sup>43</sup>.

È doveroso sottolineare già in premessa come "la presa di coscienza e l'interesse del sistema giuridico verso i rischi psicosociali non si sono palesati all'improvviso, al contrario l'adozione di apposite norme ha costituito lo sbocco di un vasto, complesso e anche contraddittorio "lavoro di scavo" che, come spesso è avvenuto, si è dipanato soprattutto a livello giurisprudenziale"<sup>44</sup>. Va ricordato inoltre come nella fase di piena emersione della problematica al livello normativo, il diritto dell'Unione Europea, nelle sue peculiari forme, abbia preceduto e fortemente stimolato il legislatore nazionale<sup>45</sup>.

Proprio a partire dai rischi psico-sociali, un autore francese ha scritto che la "costruzione comunitaria in materia di salute al lavoro è, dal punto di vista

---

<sup>42</sup> BALANDI G.G., CALAFÀ L., *Il rischio psico-sociale e organizzativo nel diritto del lavoro. Un'analisi comparata*, cit., p. 182

<sup>43</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, cit., p. 5

<sup>44</sup> VENTURATO C., *Normative in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale*, in *Rapporti ISTISAN*, n. 11, 2019, p. 71

<sup>45</sup> VENTURATO C., *Normative in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale*, cit., p. 72

normativo, l'insieme più compiuto di quello che, qualcuno, ha chiamato Europa sociale (...). L'impatto sui paesi membri e sul miglioramento delle condizioni di lavoro è stato significativo. L'arrivo recente dei rischi psico-sociali non è solo logico, ma anche problematico. Logico, perché questo malessere legato al lavoro contemporaneamente aveva naturalmente vocazione ad essere rilevato nel seno del quadro normativo europeo. Problematico, perché i rischi psico-sociali fanno pressione sulle frontiere e i processi ereditari da questo insieme compiuto di regole<sup>46</sup>.

Ecco allora, che nel delineare la tutela normativa dei rischi psicosociali, bisogna partire da quello che è stato il primo provvedimento in materia, rappresentato dalla Direttiva quadro n. 89/391/CE<sup>47</sup>, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Nonostante la disciplina non faccia menzione esplicita ai "rischi psicosociali", introduce per la prima volta una considerazione in tal senso, nella quale può essere compresa l'analisi "delle condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dell'ambiente di lavoro" (art. 6, co 2 lett. g).

In relazione a quanto affermato nella direttiva, all'art.6, il datore di lavoro è tenuto a "valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori" in tutti gli aspetti connessi o derivanti dal lavoro. A seguito di tale valutazione anche le attività di prevenzione, i metodi di lavoro e di produzione adottati dal datore di lavoro "devono garantire un miglior livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori" ed "essere integrate nel complesso delle attività dell'impresa e/o stabilimento e tutti i livelli gerarchici".

Il passaggio successivo è rappresentato da due direttive di poco successive in ordine cronologico: Direttiva n. 90/270/CEE<sup>48</sup>, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature

---

<sup>46</sup> TRIOMPHE C. E., *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psicosociali*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012; e in CALAFÀ L., *I rischi psicosociali: le policy in ambito europeo*, cit., p.4

<sup>47</sup> Direttiva quadro 89/391 CEE del 12 giugno 1989, testo integrale [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)

<sup>48</sup> Direttiva 90/270/CEE entrata in vigore l'11 giugno 1990, testo in [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)

munite di videoterminali; e la Direttiva 92/85/CEE<sup>49</sup> concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, la cui condizione può rilevare un rischio specifico di esposizione a taluni agenti potenzialmente pericolosi, e gli effetti possono presentarsi dannosi allo "stato fisico e psichico"<sup>50</sup>. In linea generale si può affermare come "le due direttive danno specifico riferimento alla necessità di considerare lo stress mentale nella valutazione dei rischi"<sup>51</sup>.

Data l'entità dei rischi psicosociali a livello sovranazionale, dal quale viene alla luce "un quadro normativo che ha come obiettivo di innalzare lo standard di tutela della salute e sicurezza nel progresso, sia tramite un approccio generale (ad esempio, principali obblighi dei datori di lavoro, disposizioni per i luoghi di lavoro), sia attraverso un approccio specificamente collegato alla natura dei rischi (chimici, cancerogeni, biologici), sia attribuendo rilievo ai diversi settori di lavoro (costruzione, industria estrattiva, pesca), ovvero ad alcune categoria di lavoratori (donne in gravidanza, giovani lavoratori, interinali)"<sup>52</sup>, si riteneva che queste considerazioni potessero essere recepite all'interno del nostro ordinamento con il nuovo D.lgs. 626/1994 che "prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici", ma il nostro paese viene condannato ad opera della Corte di Giustizia europea in una storica sentenza (C-49/00 del 15 novembre 2001) per la non corretta trasposizione nell'ordinamento italiano dell'obbligo stabilito a livello comunitario di valutare "tutti" i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro<sup>53</sup>. Infatti, come sostengono Lai M. e Bonardi O., "la formulazione letterale

---

<sup>49</sup> Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, testo in [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)

<sup>50</sup> SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia, Relazione presentata al IV Seminario Internazionale sul "Lavoro sicuro"*, cit., p 6

<sup>51</sup> PERUZZI M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione Europea*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012, p 218

<sup>52</sup> TRIOMPHE C.E., *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psicosociali*, cit., p. 188-189

<sup>53</sup> Nella massima della sentenza si legge espressamente che: "la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi che ad essa incombono in forza degli artt. 6, n. 3, lett. a), e 7, nn. 3, 5 e 8,

della originaria norma italiana di riferimento, pareva limitare (...) la portata dell'obbligo di valutazione dei rischi del lavoratore (a) sole tre ipotesi (...) che nella direttiva n 89/391/CE sono riportate a mero titolo esemplificativo. La Corte ha ribadito il principio secondo il quale i datori di lavoro sono tenuti a valutare l'insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, i quali, (...), si evolvono costantemente in funzione del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali”<sup>54</sup>.

Solo nel 2002 si è provveduto a modificare il testo dell'art. 4 del D.lgs. 626/2004, facendo comparire l'obbligo per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari<sup>55</sup>.

La tappa successiva e forse anche una delle più importanti, è rappresentata dall'Accordo Europeo che viene siglato l'8 ottobre 2004 tra le organizzazioni sindacali di parte datoriale e di parte lavorativa con gli obiettivi di creare un modello capace di far fronte ai rischi psicosociali generati dal lavoro, alla loro diffusione, prevenzione e gestione, e di attirare inoltre l'attenzione sui fattori che possono indicare il sorgere di problemi di stress legati al lavoro.

La particolarità di questo documento emerge soprattutto se si considera la generalità con cui sono stati descritti i contenuti, lontano da un gergo tecnico e scientifico, ma caratterizzato per lo più da astrattezza e vaghezza, quasi avesse l'obiettivo di aumentare la sensibilità verso il tema dello stress e dello stress da lavoro, e quindi dei rischi psicosociali derivanti dal lavoro, più che fornire una disciplina esaustiva, e di prevenzione, considerazioni che sono state definite come

---

della direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE , concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”, costringendo l'Italia al recepimento di detta direttiva nell'ordinamento e al pagamento delle spese. Da [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)

<sup>54</sup> LAI M., *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, n. 8/9, 2010, p 445; BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012, p. 295

<sup>55</sup> CASTRONUOVO S., CURI F., TORDINI CAGLI F., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, 2019, p 396



“valutazioni di per sé innocue, che possono divenire insidiose se considerate presupposto per l’attribuzione di una responsabilità penale”<sup>56</sup>.

In ogni caso, l’Accordo fornisce una definizione di stress e di stress derivante dal lavoro, nel primo caso si afferma che “lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all’altezza delle aspettative”. La seconda invece deriva dal convergere di vari fattori tra i quali “l’organizzazione e i processi di lavoro, le condizioni e l’ambiente di lavoro, la comunicazione e i fattori soggettivi, il contenuto e l’organizzazione del lavoro, l’ambiente di lavoro” e così via. Nel testo dell’accordo è data anche un’elencazione dei potenziali indicatori di stress, che si rilevano non esaustivi, tra i quali sono indicati i conflitti interpersonali o le lamentele dei lavoratori, l’elevato tasso di assenteismo, una notevole rotazione del personale, e molti altri.

Inoltre, l’Accordo stabilisce chiaramente che: “se viene individuato un problema di stress lavoro-correlato, dovrebbero essere adottate misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo” e la responsabilità di determinare le misure appropriate, così come era stato stabilito dalla direttiva n. 89/391/CE, “spetta al datore di lavoro, ma esse devono essere individuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti”. Tre le misure menzionate dall’Accordo, da adottare a scopo di prevenzione dell’insorgenza di situazioni di stress, figurano in particolare: forme di comunicazioni, forme di gestione, aumento della consapevolezza e della comprensione dello stress, forme di informazione e consultazione<sup>57</sup>.

Altro elemento di specifico interesse per la nostra analisi, è l’esclusione nell’ambito di competenza dell’Accordo della violenza sul lavoro, le molestie e dello stress post-traumatico; nonostante tali fenomeni vengano espressamente

---

<sup>56</sup> CURI F., *Il quadro normativo nel carosello delle fonti*, cit., Cap. III, p. 71.

<sup>57</sup> VENTURATO C., *Normative in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale*, cit., p. 85

riconosciuti nell'accordo del 2004, quali "potenziali elementi di stress legati al lavoro", le parti ne rinviavano la trattazione a sede diversa<sup>58</sup>.

Da ultimo possiamo porre in evidenza, come l'aspetto più importante dell'accordo si ha quando si afferma che, nonostante tutto, "lo stress non è una malattia", per quanto "una esposizione prolungata allo stress possa ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute".

Ecco che, a conclusione di un attento esame dell'accordo, si può dire come "l'esito più importante non è il documento prodotto dal negoziato, ma lo spazio che la Commissione ha dato al tema dello stress nel contesto lavorativo e l'impatto sociale che questo ha avuto"<sup>59</sup>, inoltre "ridà vigore e contatto alla contrattazione collettiva europea e allo stesso strumento dell'accordo interconfederale, sempre più raro nel panorama delle relazioni sindacali"<sup>60</sup>.

Nonostante quanto delineato, nell'ordinamento italiano, il recepimento di tale Accordo, sarebbe dovuto avvenire come indicato, entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione, ma ha riscontrato difficoltà ad essere riconosciuto e fatto proprio dalle medesime parti sociali che lo hanno sottoscritto a livello europeo.

Il passaggio successivo nell'analisi della tutela dei rischi psicosociali deriva proprio dal mancato recepimento da parte delle associazioni datoriali e sindacali dell'Accordo quadro del 2004, il cui accoglimento all'interno dell'ordinamento è avvenuto con l'Accordo interconfederale del 9 giugno del 2008. Sempre nello stesso periodo, la Commissione europea, insieme alle parti sociali e alle parti interessate, ha firmato il Patto europeo per la salute e il benessere mentale, con il quale si sottolinea l'importanza, per un Europa forte e competitiva a:

*"contrastare il costante aumento di assenteismo e inabilità al lavoro, nonché migliorare la produttività sfruttando il potenziale inutilizzato a causa dello stress e delle malattie mentali. I rappresentanti politici, le parti sociali e altri portatori*

---

<sup>58</sup> PERUZZI M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione Europea*, cit., p 223

<sup>59</sup> AVARELLO A., FANUCCHI T., *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, in *Diritto della sicurezza sul Lavoro*, n.1, 2021, pp 2 e 3

<sup>60</sup> GOTTARDI D., *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'Accordo quadro europeo*, in *Guida al lavoro, Il sole 24 ore*, n. 26, 2005

*di interessi sono invitati a prendere misure a sostegno della salute mentale sul luogo di lavoro, in particolare: migliorare l'organizzazione del lavoro, le culture organizzative e gli stili di direzione, allo scopo di favorire il benessere mentale sul luogo di lavoro e riconciliare vita lavorativa e vita privata”<sup>61</sup>.*

Ad ogni modo, il ritardo è stato compensato dall'emanazione del D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, il cosiddetto Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare, dell'art. 28 che rinvia espressamente all'Accordo quadro del 2004, facendolo divenire a pieno titolo, fonte di diritto dell'ordinamento italiano; facendo divenire le sue indicazioni vincolanti per tutti i soggetti obbligati, in particolare per i datori di lavoro.

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 81 del 2008, sono state introdotte diverse novità nella normativa che regola la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre ciò possiamo dire che “il benessere diviene a pieno titolo un diritto del lavoratore”<sup>62</sup>.

La novità più rilevante è rappresentata dal già richiamato art. 28, che sottolinea l'importanza data alla valutazione del rischio; essa deve riguardare “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato”<sup>63</sup>. Si individua pertanto uno specifico obbligo, che sarà esercitato dal datore di lavoro, assieme al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al medico competente; si richiede inoltre che tali attività siano realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre, in relazione ai mutamenti sociodemografici degli ultimi decenni ed in linea con le indicazioni di cui alle strategie europee per la tutela della salute e sicurezza sul

---

<sup>61</sup> Patto europeo per la salute e il benessere, Conferenza di alto livello dell'Unione Europea insieme per la salute mentale e il benessere, Bruxelles, 12-13 giugno 2008

<sup>62</sup> VENTURATO C., *Normative in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale*, cit., p. 86

<sup>63</sup> “Dal dictum della disposizione si evince che la valutazione dei rischi deve essere adattata in relazione alle concrete modalità di svolgimento del lavoro e tale profilo si rivela essere quello di maggior interesse, benché l'obbligo di sicurezza non possa considerarsi esaurito dalla consegna dell'informativa.”- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n.3, p.785; RENZI S., *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, cit., p. 130

lavoro, tra gli obblighi presenti nell'articolo in esame, vi è quello di tener conto, nella valutazione dei rischi, anche di quelli “connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione del lavoro”<sup>64</sup>.

Degno di nota è anche l'art. 15, comma 1 del D.lgs. 81/2008, che include tra le misure generali di tutela la “programmazione della prevenzione”, considerata anche “...l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro” (lett. b) e il “rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro... e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo” (lett. d); secondo tali previsioni, da un lato, non solo il contesto in cui si svolge l'attività lavorativa ma anche l'organizzazione del lavoro può rappresentare una specifica fonte di rischio, d'altro lato si prende a riferimento non solo la “sicurezza” ma anche la “salute” sul lavoro. Tra i principi ispiratori del modello prevenzione, (...) rilievo assume il legame tra sicurezza (e salute) e organizzazione del lavoro, che si esprime nell'obbligo di valutare tutti i rischi, compresi quelli connessi allo stress lavoro-correlato.<sup>65</sup>

Una delle norme più importanti ai nostri fini, che sarà richiamata spesso nel corso dell'elaborato, è l'art. 55 del D.lgs. 81/2008 rubricato “Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente”; attraverso la sua formulazione si delineano i presupposti di un'eventuale responsabilità penale del datore di lavoro, derivante dall'omessa adozione del documento di valutazione dei rischi o della sua adozione incompleta. Da ultimo ma non meno importante, è la menzione dell'art. 6, il quale enuncia che “Presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro”, nella quale sono presenti rappresentanti delle amministrazioni centrali, delle regioni e delle parti sociali, in numero paritario. Essa ha varie competenze indicate al comma 8, e riassuntivamente si può dire che tale organo si occupa:

---

<sup>64</sup> INAIL, *Rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2016

<sup>65</sup> LAI M., *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p 446

- Di redigere ogni anno un documento sullo stato di applicazione della normativa e sul suo possibile sviluppo;
- Di elaborare le procedure standard per la corretta valutazione dei rischi in relazione alle statistiche d'infortunio per settore;
- Di aggiornarsi e valutare le direttive comunitarie e le convenzioni internazionali stipulate in materia di sicurezza sul lavoro;
- Di promuovere la cultura della differenza di genere nella valutazione dei rischi e nelle misure di prevenzione;
- Di fornire indicazioni sulla tematica del rischio da stress lavoro-correlato.

Al termine dell'esame delle norme che risultano più importanti ai nostri interessi del D.lgs. n. 81/2008, possiamo concludere che il legislatore ha delineato un sistema previdenziale diretto ad eliminare tutti i possibili fattori di rischio per la salute psico-fisica dei lavoratori, compresi quelli potenzialmente derivanti da disfunzioni nell'organizzazione della produzione e del lavoro. Se dunque sembra corretto dire che la disciplina introdotta nel 2008 ha rafforzato la connessione tra organizzazione, gestione, tutela della prestazione lavorativa e obbligo di sicurezza, e se risulta altresì chiaro, che per effetto dell'espressa previsione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (di cui meglio si dirà al prossimo paragrafo) non possano esservi più incertezze per quanto riguarda tale specifico fattore di rischio, occorre, però, sottolineare che non qualsiasi situazione di stress, ed eventualmente danno da esso derivante, potrà dirsi rilevante ai fini della responsabilità del datore di lavoro, essendo necessario che il danno derivi dalla violazione di specifici obblighi di comportamento previsti dalla legge o dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Inoltre ai fini applicativi, occorre sottolineare come, l'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, seppur meritorio nelle intenzioni e nei contenuti (a cui peraltro il richiamo legislativo viene a conferire valenza generale), sia il conseguente Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, forniscono parametri ancora troppo generici per poter essere utilizzati con la dovuta certezza, come invece richiede un obbligo sanzionato penalmente; e ciò sia con riferimento alle indicazioni

metodologiche operative, ai fini della attività di valutazione dei rischi da stress, sia per quanto concerne le misure finalizzate a prevenire, ridurre ed eliminare i problemi di stress<sup>66</sup>.

Ulteriore intervento normativo, è illustrato dal D.lgs. n. 106/2009, che ha preso spunto dall'art. 28 del TUSL, sostenendo che la valutazione dei rischi da parte del soggetto incaricato cioè il datore di lavoro, deve effettuarsi in relazione alle indicazioni date periodicamente dalla Commissione consultiva permanente per la sicurezza e la salute sul lavoro, così come si è detto precedentemente.

Tuttavia, il panorama delle fonti riguardanti i rischi psicosociali si amplia ulteriormente, grazie anche all'inerzia prolungata della Commissione consultiva permanente, che ha cominciato a lavorare attivamente quasi due anni dopo la sua istituzione.

Nell'elenco delle fonti, vanno quindi inseriti tutta una serie di documenti che si sono prodotti successivamente, primo dei quali, denominato: "La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.lgs. 81/2008 e s.m.i." elaborato dell'Istituto per la prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL), nel quale fin dall'inizio si mette in luce il ruolo essenziale della ricerca scientifica sui rischi psicosociali.

Segue nel maggio del 2011 la pubblicazione di un documento ad opera dell'INAIL che fornisce al datore di lavoro le modalità per effettuare la valutazione e la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza si hanno anche alla luce della lettera Circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ove per la prima volta si sposta l'obiettivo dal benessere del lavoratore all'organizzazione del lavoro. Nel documento si afferma, infatti, che "i due elementi irrinunciabili del processo di valutazione per ogni tipo di azienda sono: la chiara indicazione delle misure di prevenzione in essere o da

---

<sup>66</sup> LAI M., *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, cit., p 448

attuare allo scopo di contrastare i fattori stressogeni presenti sul lavoro e il coinvolgimento dei lavoratori nell'analisi del rischio e nell'individuazione delle soluzioni"<sup>67</sup>.

Nel gennaio 2012 viene pubblicato il documento redatto dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, il cui titolo è "Stress lavoro-correlato", in cui si sostiene che "nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio stress identifichi un rischio non rilevante, la valutazione è conclusa e il risultato con tutti i documenti di riferimento vanno riportati nel DVR".

Nel mese di settembre del 2017, l'INAIL pubblica il manuale "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato", si tratta di una revisione di quello precedente del 2011.

Da ultimo, la perdurante attualità del tema è dimostrata dalla Relazione del 9 febbraio 2022 (A9-0023/2022) su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che include una migliore protezione dei lavoratori contro l'esposizione a sostanze nocive, lo stress sul luogo di lavoro e le lesioni da movimenti ripetitivi. Il testo richiama espressamente i rischi causati da problemi strutturali riconducibili all'organizzazione del lavoro che vengono collegati alla cattiva amministrazione, ad una scarsa progettazione del lavoro o ad una mancata corrispondenza tra conoscenze e abilità dei lavoratori e i compiti assegnati<sup>68</sup>.

Tra le fonti assume ruolo di primizia, seppur trattato a seguire, l'art. 2087 c.c., che costituisce un vero e proprio "architrave" nell'apparato normativo di tutela. È norma generale, che determina l'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure di prudenza e diligenza e le cautele necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, a prescindere dall'esistenza di speciali norme di prevenzione. Come affermato in dottrina, è norma tanto aperta quanto di chiusura del sistema prevenzionistico, che riempie di contenuto la disciplina speciale e che fonda un obbligo di particolare intensità per il datore di lavoro<sup>69</sup>.

---

<sup>67</sup> CURI F., *Il quadro normativo nel carosello delle fonti*, cit., Cap. III, p. 86

<sup>68</sup> SIGNORINI E., *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, cit., p. 676-677

<sup>69</sup> GRASSO F., *Lo stress derivante dall'organizzazione del lavoro. Gli obblighi di prevenzione e la responsabilità del datore di lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 8-9, 2021, p. 838

L'articolo in esame, ci permette di valorizzare appieno la dimensione della tutela della persona del lavoratore, a prescindere dalle tecniche risarcitorie, ampiamente utilizzate dalla giurisprudenza, ma irrimediabilmente a carattere successivo dinanzi al verificarsi del danno cagionato dall'evento lesivo<sup>70</sup>.

Tale disposizione secondo quanto affermato in giurisprudenza e in particolare in una sentenza recente della Corte di Cassazione, “non può essere intesa come norma idonea a fondare una responsabilità oggettiva del datore di lavoro, essendo elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore”, “né può desumersi dalla stessa disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno”<sup>71</sup>.

A completamento dell'analisi delle fonti vanno richiamati i provvedimenti emessi da alcune regioni italiane, inizialmente formulate in Lombardia, Toscana e Veneto. Alcune di queste esperienze hanno trovato sede di confronto nell'ambito del “Network nazionale per la prevenzione del disagio psicologico nei luoghi di lavoro”, coordinato dall'ISPESL, fornendo un importante contributo alla “Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato”. Per di più, le Regioni hanno partecipato ai lavori della Commissione consultiva e alla predisposizione delle indicazioni metodologiche pubblicate con la Lettera

---

<sup>70</sup> LAMBERTUCCI P., *I profili giuridici delle nuove “frontiere” della sicurezza nei luoghi di lavoro: i rischi psicosociali*, in *Puntosicuro (quotidiano sulla sicurezza sul lavoro)*, n. 2964, 2012

<sup>71</sup> “La responsabilità dell'imprenditore, ai sensi dell'art. 2087 del c.c., non è oggettiva, bensì fondata sulla violazione di obblighi di comportamento, a protezione della salute del lavoratore, imposti da fonti legali o suggeriti dalla tecnica, purché concretamente individuati. Ne consegue che incombe al lavoratore (...), l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi. Inoltre il dovere del datore di lavoro di adibire il lavoratore, affetto da infermità suscettibile di aggravamento a seguito dell'attività svolta, ad altre mansioni compatibili con la sua capacità lavorativa, non attribuisce al lavoratore il diritto di essere assegnato a mansioni del tutto diverse da quelle per le quali è stato assunto, con la necessaria adozione da parte del datore di lavoro di modifiche all'assetto organizzativo implicanti ampliamenti di organico o innovazioni strutturali”- Cass. Civ., Sez. lav., 31 agosto 2020, n. 18132, in *Redazione Giuffrè*, 2021; GRASSO F., *Lo stress derivante dall'organizzazione del lavoro. Gli obblighi di prevenzione e la responsabilità del datore di lavoro*, cit., p. 838.



Circolare del Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali del 18 novembre 2010<sup>72</sup>.

Merita di essere richiamata la legge del 22 gennaio 2010, n. 8 della Regione Veneto che porta nella rubrica la seguente denominazione: “Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psicosociale della persona sul luogo di lavoro” che ha ad oggetto l’istituzione dell’Osservatorio regionale volto a prevenire i vari fenomeni legati alla salute psicofisica dei lavoratori.

Un breve accenno esige anche la legge n. 81 del 2017, rubricata “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, non direttamente collegabile ai rischi psicosociale, ma per lo più alle nuove forme di lavoro legate alla digitalizzazione, e dunque al cosiddetto lavoro agile, in cui il legislatore si è fregiato di offrire ai privati strumenti che possono valorizzare la loro libertà nel disciplinare innovative opportunità di svolgimento della prestazione lavorativa, tracciando una cornice normativa piuttosto sottile. In particolare, l’avvertita necessità di coordinamento del lavoro agile con la disciplina del lavoro subordinato ha sospinto la dottrina a un fecondo impegno esegetico, per cui non sono mancate anche disamine inerenti al tema della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori 4.0<sup>73</sup>.

Si conclude con quest’ultimo atto normativo la disciplina della tutela dei rischi psicosociali, al termine della quale possiamo sostenere l’ampio panorama di norme relative tema in esame, che sottolineano e mettono in rilievo la diversità della tipologia di rischi fra quelli tradizionali e quelli psicosociali, così come si sono evoluti nel corso del tempo.

---

<sup>72</sup> MAJER V., *Valutazione dei rischi psicosociali e stress lavoro-correlato: metodi e strumenti*, in *M-PSI (settore psicologia generale)*, 2006, p. 1

<sup>73</sup> RENZI S., *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, da *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, cit. Discende da questa norma l’introduzione di un nuovo strumento previsto all’art.19, “di tutela contro l’uso eccessivo delle strumentazioni tecnologiche”, rappresentato dal cosiddetto “diritto alla disconnessione”. Tale diritto “non è però, precisato nei suoi contenuti dal legislatore.” - RENZI S., *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, da *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, cit., p. 127

Invero tutti questi documenti hanno contribuito in maniera via via più consistente a definire l'oggetto della valutazione, mettendo al centro della stessa non il benessere o il malessere dei lavoratori, ma l'organizzazione del lavoro. In tal modo viene riaffermato con forza che il fine del processo di valutazione non è solo la pesatura del rischio, ma gli interventi correttivi e le azioni di miglioramento, cioè le misure di prevenzione che devono essere attuate per evitare che la situazione di rischio determini un danno alla salute dei lavoratori<sup>74</sup>. A tal proposito, possiamo riportare le parole di Curi F. che in chiave critica sostiene:

*“Possiamo dire, in sintesi, dall'organismo europeo a quello regionale, passando attraverso quello nazionale, una moltiplicazione innumerevole di comitati e gruppi di lavoro, che hanno prodotto una pletora di documenti, per la maggior parte sostanzialmente coincidenti tra loro. Leggere sfumature mascherano impercettibili differenze. Certamente la mitologia di approccio al problema non può che riscuotere un'incondizionata approvazione, visto che è rivolta ad orientare l'organizzazione del lavoro non solo a tutela delle primarie esigenze vitali dei lavoratori, ma anche a quelle di natura prettamente psicosociale, che - se soddisfatte - sono in grado di rendere la dimensione lavorativa più gradevole e di conseguenza anche maggiormente produttiva”<sup>75</sup>.*

#### **4. Accenni al fenomeno dello stress lavoro-correlato, al suo rapporto con i rischi psicosociali e con il mobbing**

Analizzando l'evoluzione del quadro normativo dedicato ai rischi psicosociali, si può notare come, a partire da un certo momento, non si è più fatto riferimento in modo esclusivo ai rischi psicosociali considerati nel complesso, ma si è parlato di

---

<sup>74</sup> MAJER V., *Valutazione dei rischi psicosociali e stress lavoro-correlato: metodi e strumenti*, cit., p. 1

<sup>75</sup> CURI F., *Il quadro normativo nel carosello delle fonti da Profili penali dello stress lavoro-correlato - L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, cit., p. 87

stress lavoro-correlato, inteso semplicemente come lo stress legato all'attività lavorativa.

L'analisi delle nuove disposizioni in materia di stress lavoro-correlato, in particolare, ha visto la dottrina attestata sulla necessità di delimitare chiaramente i confini del rischio stress lavoro - correlato rispetto ad altri fattori di rischio. Un coro di voci si è affrettato a distinguere (fin da subito) lo stress da altri rischi di carattere psico-sociale, quali *mobbing*, il *burnout*, lo *strain*, le molestie e le varie forme di violenza che si verificano sui luoghi di lavoro. La discussione si è quindi attestata sul se la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato esaurisca, includendoli, anche gli altri fattori di rischi psicosociale o se su questi debba comunque essere fatta una specifica valutazione, a questo punto "autonoma" rispetto a quella relativa allo stress. Il rischio grave che si corre in questo modo è evidente: la concentrazione sullo stress rischia di far passare in cavalleria la valutazione di tutti gli altri rischi<sup>76</sup>.

Prima di addentrarci nel vivo di tale fenomeno, sui fraintendimenti che ha portato, sui caratteri e sugli aspetti che lo connotano, è di fondamentale importanza comprendere con precisione qual è l'oggetto dell'analisi, cosa si intende per stress lavoro-correlato, e soprattutto quale sia il rapporto di quest'ultimo con il mobbing. Tradizionalmente, quando si cerca la definizione di stress lavoro-correlato, generalmente ci si rifà all'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre del 2004, il quale circoscrive il fenomeno come "una condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative"<sup>77</sup>. Tuttavia, tale definizione sembra più adeguata a descrivere il concetto di stress in generale in quanto è solo parziale e non contempla nemmeno pienamente ciò che si deve intendere per stress lavoro-

---

<sup>76</sup> BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, cit., p. 313

<sup>77</sup> "Stress is a state, which is accompanied by physical, psychological or social complaints or dysfunctions and which results from individuals feeling unable to bridge a gap with the requirements or expectations placed on them" (Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004, art. 3, comma 1)

correlato<sup>78</sup>. È perciò inevitabile integrare la definizione con altre considerazioni contenute nella stessa norma<sup>79</sup>. In particolare, lo stress lavoro correlato, “può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l’organizzazione e l’ambiente di lavoro”; inoltre “individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita”; oltre a ciò si mette in rilievo che “lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l’efficienza lavorativa e può determinare un cattivo stato di salute”; in più si dice che “non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate stress lavoro-correlato”<sup>80</sup>.

Lo stress da lavoro viene definito dal National Institute of Occupational and Safety Health (NIOSH) come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alla capacità, risorse o esigenze del lavoratore; lo stress connesso col lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare infortuni (NIOSH, 1999)<sup>81</sup>. Dunque si può concludere che lo stress lavoro correlato, costituisce una delle varie tipologie di rischi che ledono la salute psicofisica del lavoratore, più in particolare “è condivisibile la tesi che ritiene lo stress lavoro-correlato un fattore di rischio specifico, con proprie peculiarità che necessitano di una specifica analisi e valutazione, ma che le interrelazioni esistenti tra i vari fattori di rischio siano molto

---

<sup>78</sup> AVARELLO A., FANUCCHI T., *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, cit., p 5

<sup>79</sup> Invero, “se da un lato si riconosce che violenze sul lavoro, molestie e stress post-traumatico sono potenziali elementi idonei a configurare concettualmente lo stress lavoro-correlato, dall’altro lato, li si esclude formalmente dall’ambito di applicazione. La mancata regolamentazione di tali cause di stress lavoro-correlato sembra essere il frutto di una scelta di natura non “tecnica” ma “politica”, dettata dalla necessità di evitare che l’allargamento dell’oggetto potesse determinare il fallimento dell’intero negoziato.” - ANGELINI L., *Dalla species al genus (o viceversa). Note sull’obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, cit., p. 81

<sup>80</sup> Art. 1 comma 3; Art. 3 commi 3, 4, 6 Accordo quadro Europeo dell’8 ottobre 2004 sullo Stress nei luoghi di lavoro.

<sup>81</sup> CIACIA C., *Rischi psicosociali del lavoro: effetti sulla salute e benessere degli individui e delle organizzazioni*, cit., p. 6. - SACCO A., *Aspetti nosografici e prevenzionistici dei disturbi e delle malattie correlati ai rischi psicosociali*, cit., p. 15

più forti e più ampie di quanto si sia normalmente portati a ritenere”<sup>82</sup>, infatti, “diversi fattori come la precarietà del lavoro o le difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, aumentano lo stress lavoro-correlato”<sup>83</sup>.

Lo stress da lavoro, così come chiaramente indicato all’articolo 3 dell’Accordo Europeo è correlato a modelli di organizzazione, non idonei a realizzare una partecipazione gratificante dal punto di vista psico-fisico<sup>84</sup>.

In un documento del 2010 dell’OMS si afferma che il modo più accurato ed obiettivo di valutare lo stress lavoro-correlato è una combinazione di più strumenti, tra cui misure oggettive del carico di lavoro e osservazioni delle condizioni di lavoro, confrontate con le informazioni provenienti dai lavoratori<sup>85</sup>.

Le ragioni che hanno richiamato l’attenzione su questo peculiare rischio vanno ricercate nell’art. 28 del D.lgs. 81/2008, già preso in esame nel paragrafo precedente, che nel testo ha previsto l’obbligo di valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli legati allo stress lavoro-correlato. A tal proposito, il 18 novembre 2010, con Lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, viene delineato “un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati”. Si tratta certamente di un chiarimento quanto mai apprezzabile, nell’ottica di ridurre quanto più possibile la grande aleatorietà di un giudizio che permane estremamente soggettivo, nonostante l’impegno a far largo uso di filtri dotati di un elevato livello di scientificità, che mirano a contenere gli eccessi di particolarismo individuale <sup>86</sup>.

---

<sup>82</sup> BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, cit., p. 313

<sup>83</sup> BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, cit., p. 313

<sup>84</sup> BALDUINO S., *Stress da lavoro correlato per gli operatori della sicurezza*, cit., p. 2

<sup>85</sup> MAJER V., *Valutazione dei rischi psicosociali e stress lavoro-correlato: metodi e strumenti*, cit., p. 1

<sup>86</sup> MAJER V., *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro-correlato*, in *Igiene Sicurezza Lavoro*, n. 5, 2010, p. 28. “In sintesi i due elementi irrinunciabili del processo di valutazione per ogni tipo di azienda sono: la chiara indicazione delle misure di prevenzione in essere o da attuare allo scopo di contrastare i fattori stressogeni presenti sul lavoro e il coinvolgimento dei lavoratori nell’analisi del rischio e nell’individuazione delle soluzioni”. “L’utilizzo di metodologie sia qualitative che quantitative sono necessarie sia per ottemperare a quanto previsto dall’obbligo di legge sia per favorire la partecipazione al processo valutativo ed aumentare la conoscenza dei rischi psicosociali in ambito lavorativo, favorendo così la diffusione

Richiamo necessario è all'art. 2087 del Codice civile, che costituisce la prima delle disposizioni normative contenute un accenno, seppur indiretto, al tema dello stress negli ambienti di lavoro<sup>87</sup>.

A questo proposito, in attesa delle prime pronuncia della Cassazione in sede penale, la Cassazione in sede civile con sentenza n. 5491 del 2000, afferma che l'obbligo che scaturisce dell'art. 2087 non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di attuare, in ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore<sup>88</sup>.

In ogni caso, data l'ampiezza dei rischi e il fatto che tra quelli che ledono la salute organizzativa ci sia la difficile individuazione e successiva risoluzione di questi, possiamo affermare che la normativa ad esso riferita non presenta dei confini e indicazioni chiare. Per di più, tale definizione crea maggiori dubbi quando si passa all'atto pratico. Infatti, vengono considerate esclusivamente le patologie dovute a fattori di "costrittività lavorativa", vale a dire legate all'organizzazione del lavoro<sup>89</sup>. Le dinamiche relazionali che possono generare lo stress, anche quando

---

di una cultura della sicurezza" - MAJER V., *Valutazione dei rischi psicosociali e stress lavoro-correlato: metodi e strumenti*, cit., p. 2

<sup>87</sup> L'art. 2087 del c.c. afferma che: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", dalla gazzetta ufficiale ([gazzettaufficiale.it](http://gazzettaufficiale.it))

<sup>88</sup> Cass. Civ., Sez. lav., 2 maggio 2000, n. 5491 in *Lavoro nella giur.* 2000, 830, con nota di NUNIN. Sul punto anche SCARCELLA A., *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 165. Tale sentenza stabilisce che debba essere provato il nesso causale tra danno biologico e persecuzione; quindi, il lavoratore ha diritto al risarcimento se il danno deriva da un'attività persecutoria mossa dal datore di lavoro. Occorrono però prove concrete, non basta esibire certificati medici.

"Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a tutelare la dignità del lavoratore che è la condizione di onorabilità e nobiltà morale che nasce dalle qualità intrinseche di chi ha dignità e si fonda propriamente sul suo comportamento, sul suo contegno nei rapporti sociali, sui propri meriti e consiste in un rispetto di sé, che suscita ed esige negli altri, in forza di tale esemplarità etica, così come affermato in Cass. Civ., Sez. Un., 29 maggio 1993, n. 6031 in *Giust. civ. Mass.* 1993, 950. Sul punto SCARCELLA A., *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 165

<sup>89</sup> "Per quanto riguarda la costrittività organizzativa, il Decreto Ministeriale 27 aprile 2004 individua le seguenti patologie organizzative ponendole alla base di malattie psichiche o psicosomatiche: mancata assegnazione di compiti lavorativi, svuotamento delle mansioni, ripetuti trasferimenti ingiustificati; prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto; prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi; impedimento sistematico e strutturale all'accesso di notizie e inadeguatezza di informazioni inerenti l'attività

riguardano colleghi o superiori, sono considerate comuni, non tipiche dell'ambiente di lavoro e, in quanto tali, non possono essere prese in considerazione.

Lo stress lavoro correlato non è andato esente da problemi e fraintendimenti che si sono creati come conseguenza del difficile inquadramento del fenomeno. Segnatamente sono tre le aree di incomprensioni che si sono generate: la prima fa riferimento alla distinzione tra lo stress lavoro-correlato e la più ampia categoria dei rischi di natura psicosociale; la seconda attiene alla separazione del concetto di stress, nell'accezione più ampia e problematica, e il concetto di stress lavoro-correlato; e da ultimo la tendenza alla medicalizzazione dello stress e di qui l'interpretazione soggettiva del rischio stress lavoro-correlato.

Il primo di questi fraintendimenti, che costituisce poi il motivo per cui si è provveduto ad effettuare alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato all'interno di questo elaborato sull'analisi e l'assenza di una disciplina nel nostro ordinamento in materia di mobbing, è rappresentato da quello che molti articoli dottrinali considerano come un rapporto di genere a specie, quello intercorrente tra i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato.

Infatti, per quanto il legislatore italiano abbia compreso la necessità di estendere la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori oltre gli steccati tradizionali, ha tuttavia trascurato di definire i rapporti tra le categorie dei rischi psicosociali e lo stress da lavoro correlato. È toccato perciò alla dottrina supplire, elaborando appositi percorsi esegetici<sup>90</sup>.

---

di lavoro; esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative; e infine esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.”- CIACIA C., *Rischi psicosociali del lavoro: effetti sulla salute e benessere degli individui e delle organizzazioni*, cit., p. 6. “Com'è evidente, le azioni che rientrano nella categoria della costrittività organizzativa coinvolgono direttamente e in modo esplicito l'organizzazione del lavoro; esse rappresentano una patologia dell'organizzazioni e per questo assumono un importante rilievo nel riconoscimento della natura professionale del danno conseguente. Tali azioni sono peraltro alla base delle condizioni di mobbing.” - SACCO A., *Aspetti nosografici e prevenzionistici dei disturbi e delle malattie correlati ai rischi psicosociali*, cit., p. 18

<sup>90</sup> CASTRONUOVO S., CURI F., TORDINI CAGLI F., TORRE V., VALENTINI V., *“Sicurezza sul lavoro. Profili penali”*, cit., p 407

Non sono mancate oscillazioni in dottrina, che in un primo momento ha avuto qualche esitazione nell'assegnare confini definiti alle rispettive aree tematiche<sup>91</sup>.

Infatti, un primo orientamento dottrinale riteneva di far rientrare nell'ambito stress lavoro correlato tutta la variegata fenomenologia dei rischi psicosociali assegnandogli in questo modo la funzione di contenitore generale e onnicomprensivo. L'appiglio normativo sarebbe rinvenibile nella descrizione che l'art. 2 lett. q) del d.lgs. 81/2008 fa del processo di valutazione dei rischi, esigendo che questo debba essere "globale" e documentato e debba altresì riguardare "tutti i rischi" per la salute e sicurezza dei lavoratori<sup>92</sup>.

In una fase successiva, anche allo scopo di meglio precisare la latitudine della tutela della personalità morale del lavoratore, si è optato per una netta distinzione tra le due aree, attraverso la sottolineatura delle rispettive peculiarità, soprattutto per quanto concerne il profilo psicologico di chi provoca in altri la condizione di sofferenza. In questo senso si dovrebbe parlare di rischio psicosociale quando il comportamento assume un carattere doloso e mira a colpire un soggetto particolare, e troverebbe corrispondenza negli episodi di mobbing e di violenza; mentre, nel caso in cui la condotta assuma una natura colposa e rivolta ad una collettività indistinta di lavoratori si rientrerebbe nel rischio da stress lavoro correlato e il burnout. Così l'obbligo di valutazione dei rischi, incombente sul datore di lavoro, avrebbe ad oggetto lo stress lavoro-correlato, attraverso un'analisi del clima aziendale, ma non il mobbing, poiché in quest'ultimo caso appare difficile prevedere a priori una situazione di carattere vessatorio, a fronte di un clima lavorativo inadeguato.

Infine, non mancano rilievi critici che danno vita a un terzo orientamento, questi emergono dal tenore letterale dell'art.28 comma 1 del Tusi, che nell'insieme più

---

<sup>91</sup> CURI F., *Il quadro normativo nel carosello delle fonti*, cit., Cap. III, p. 66

<sup>92</sup> La decisione di trattare unitariamente i rischi psico-sociali non avrebbe tuttavia potuto concretarsi senza la definizione di una categoria idonea a ricomprenderli, capace di attribuire valore giuridico e sistematico al genus. - ANGELINI L., *Dalla species al genus (o viceversa)*. *Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, cit., p. 82



ampio dei rischi psicosociali, privilegia il campo più specifico di quelli collegati allo stress lavorativo, secondo un andamento di generale a speciale<sup>93</sup>.

Inserito nell'elencazione dell'art.18 forse anche perché considerato meno impegnativo rispetto ad altri rischi psicosociali (come, ad esempio, quelli relativi al mobbing), lo stress lavoro-correlato è oggi diventato un vero e proprio "polo di attrazione" per l'insieme delle questioni giuridiche, comunque, riconducibili ai rischi psico-sociali ed organizzativi a riprova che il percorso di sostanziale ricomposizione delle diverse *species* nell'unico *genus* è in via di avanzato compimento<sup>94</sup>.

Quindi, nel panorama nazionale, dopo la prima comparizione del rischio da stress lavoro correlato, con il testo unico sulla sicurezza, il legislatore compie un passo significativo in linea con il dettato europeo e specifica il campo di intervento della valutazione, focalizzando l'attenzione sul rischio da stress lavoro correlato e non genericamente sul complesso dei rischi psicosociali, rispetto ai quali il primo si porrebbe in un rapporto di *species* a *genus*<sup>95</sup>. Si tratta di un "rischio trasversale, emergente, complesso e multifattoriale, non di certo nuovo ma in aumento"<sup>96</sup>.

A titolo chiarificatorio, riporto l'opinione di un noto autore, che mi è sembrata rilevante rispetto a quanto si sta dicendo:

*"lo stress lavoro-correlato non può essere considerato soltanto una species, sicuramente la più rilevante, appartenente al più ampio genus dei rischi psicosociali: "incarnando" l'effetto lesivo che ogni rischio psico-sociale può produrre sulle condizioni di salute dei lavoratori, esso assurge al ruolo di "collettore unico" di tutti i rischi di natura psico-sociale. In tal modo, il riferimento allo stress*

---

<sup>93</sup> CASTRONUOVO S., CURI F., TORDINI CAGLI F., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, cit., p 407- 409

<sup>94</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit.- ANGELINI L., *Dalla species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, cit., p. 83

<sup>95</sup> PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.6, 2012, p. 3

<sup>96</sup> PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, cit., p. 3

*lavoro-correlato equivale, di fatto, a ricomprendere tutti i rischi psico-sociali, che costituiscono antecedenti necessari al suo verificarsi: “la prevenzione dell’effetto non può che presupporre e implicare dal punto di vista logico e cronologico la prevenzione dell’insorgere delle cause”*<sup>97</sup>.

In aggiunta si può ritenere che “se per un verso, si apprezza l’intento del legislatore del Testo Unico, di rivalutare la dimensione psicologica, rafforzando la pluridirezionalità della procedura di valutazione dei rischi, (...), per un altro verso, lascia alquanto perplessi la formulazione generica della norma con riferimento sia all’inquadramento teorico del rischio da stress lavoro correlato e ai limiti del suo contenuto, sia alle modalità pratiche della sua individuazione e valutazione”; “infatti l’art. 28 né detta una definizione dello stress lavoro correlato, rinviando ai contenuti dell’accordo europeo, né prevede una procedura specifica di valutazione, affidandosi per questa alle indicazioni elaborate della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro”<sup>98</sup>.

Per quanto riguarda le altre due aree di fraintendimento derivanti dallo stress lavoro correlato, queste sono state parzialmente risolte grazie alle indicazioni normative che si sono susseguite nel corso del tempo, anche se, nonostante ciò, rimangono ancora molte questioni irrisolte.

Ci si può comunque soffermare, sulla distinzione tra stress e stress lavoro correlato, i cui riferimenti, seppur con tutte le complicazioni, incertezze e genericità del caso, sono rinvenibili nell’articolo 3 dell’Accordo quadro del 2004 dal titolo “Descrizione dello stress e dello stress da lavoro”, affermando che lo stress è una risposta psicofisica che l’organismo mette in atto in risposta a compiti che sono valutati dall’individuo come eccessivi. Mentre il secondo, è un tipo di stress negativo, ed è definito come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore

---

<sup>97</sup> PERUZZI M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell’Unione Europea*, cit.; ANGELINI L., *Dalla species al genus (o viceversa). Note sull’obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, cit., p. 78-79

<sup>98</sup> PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, cit., p. 4

quando le richieste del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro eccedono le capacità individuali di fronteggiarle.

Tuttavia, non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

Un'ulteriore considerazione che può essere fatta ci fa porre particolare attenzione alla domanda: lo stress lavoro - correlato può essere qualificato come malattia?

Il concetto di salute si sviluppa nella doppia prospettiva dell'integrità psicofisica e della personalità morale del lavoratore, anche attraverso la definizione di salute, dettata dall'Organizzazione mondiale della Sanità ed implementata nel TU sulla sicurezza quale “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”. L'opposto parallelo della salute è dato dal concetto di malattia, nei suoi aspetti più multiformi legati all'evoluzione della scienza medica e del suo impatto nella realtà. I rischi psicosociali colgono l'alterazione esistente tra lavoratore ed ambiente di lavoro sotto il profilo psicologico e organizzativo, con riverberi sull'apparato fisico e mentale dei soggetti coinvolti. Il disagio può trasformarsi in manifestazioni patologiche più gravi.<sup>99</sup>

Detto tutto questo, in merito alla domanda che ci eravamo inizialmente posti possiamo dire che, la valutazione fenomenologica del suo sviluppo e dei suoi effetti sintomatico-patologici sull'organismo umano parrebbe argomentare in senso positivo. Nei fatti è la stessa Organizzazione mondiale della sanità a negare l'identità, tratteggiando la “patologia” come “semplice” malessere, stante la difficoltà di indicare gli effetti a medio e lungo termine degli infortuni cosiddetti psicosociali e di quantificare gli stessi sui lavoratori in maniera omogenea<sup>100</sup>.

Se invece, facendo riferimento ai parametri della ricerca scientifica e alle valorizzazioni psicosociali del suindicato disagio, includessimo lo stress in una

---

<sup>99</sup> BALDUCCI C., FRACCAROLI F., *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni (Linee operative per la diagnosi e il controllo dello stress da lavoro)*, Bologna, 2022

<sup>100</sup> PASCULLI M.A., *Stress lavoro correlato e diritto penale*, cit.

forma omnicomprensiva di malattia, potremmo considerare la tipizzazione normativa dello stress lavoro-correlato quale malattia professionale in senso specifico<sup>101</sup>.

C'è da sottolineare in tale contesto come “a differenza di altri rischi (per esempio, quelli fisici), i cui effetti sono simili a tutti i lavoratori esposti, in relazione a quelli da stress lavoro correlato, la percezione e la cosiddetta esperienza da stress possono essere molto diverse da soggetto a soggetto anche se si trovano a operare nelle stesse condizioni, rendendo così complesso stabilire un nesso di causalità certo tra esposizione al rischio, tipo di danno e gravità del danno, e quindi procedere alla loro individuazione e analisi, mancando, peraltro, strumenti di indagine efficaci al pari di quelli ormai standardizzati impiegati per i rischi tradizionali”<sup>102</sup>.

In ogni caso si tratta di considerazioni di carattere dottrinale, che cominciano a trovare riflesso in alcune e limitate sentenze, ma caratterizzate da un'assenza di normativa tale da poter dare per certo la possibile di considerare tale risultato e così utilizzabile anche a livello di tutela per i lavoratori coinvolti.

Per giunta, lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turn over del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali. Tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che possono essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione dello stress lavoro correlato<sup>103</sup>.

---

<sup>101</sup> PASCULLI M. A., *Stress lavoro correlato e diritto penale*, cit.

<sup>102</sup> GALLO M., *Decreto legislativo n. 106: al via la riforma del TU tra soluzioni e criticità*, in *Ambiente e sicurezza*, n.17, 2009, p. 11; Cfr. MAJER V., *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro-correlato*, cit., p. 283. Cfr. PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, cit., p. 5

<sup>103</sup> SCARCELLA A., *Stress lavoro-correlato, procedure del personale, tipologie e valutazione del rischio*, in *Guida alle paghe*, n. 3, 2018. Tale valutazione non deve essere semplicemente una procedura dovuta al mero rispetto della normativa, ma anche una presa di coscienza dell'azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio. Adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che tale rischio

Relativamente alla procedura di valutazione del rischio da stress lavoro correlato è imprescindibile fare alcune considerazioni, soprattutto per il fatto che oggi la normativa chiede espressamente al datore di lavoro di operare un'attenta analisi di tutti i potenziali fattori di rischio.

Si tratta di un'operazione complessa, in quanto non solo i rischi psicosociali, di cui lo stress lavoro correlato fa parte per loro stessa natura sfuggono a una immediata identificazione, ma soprattutto non si hanno a disposizione metodologie e strumentazioni attendibili ed efficaci. Tuttavia, a fronte della complessità della metodologia di valutazione, le indicazioni ministeriali si limitano a riprendere, anzi a ricopiare il percorso elaborato dalle Regioni. Infatti, si attribuisce all'attività valutativa la funzione di "guida" nei confronti del datore di lavoro, per pianificare e realizzare misure correttive idonee a eliminare o, ridurre al minimo tali fattori. Si delinea un modello processuale dinamico ispirato al principio di progressività delle azioni valutative, prevedendo l'articolazione in due fasi, in relazione alle quali si forniscono alcuni contenuti su macro-azioni oggetto di indagine e strumentazione, e di cui parte necessaria sono i lavoratori e/o rappresentanti<sup>104</sup>.

La codificazione "espressa" di un obbligo di prevenzione dei fenomeni di stress lavoro correlato operata dal D. Lgs. 81/2008, se da un lato serve indubbiamente per rimuovere eventuali incertezze da parte del datore di lavoro quando alla specifica rilevanza di tale peculiare fonte di rischio, dall'altro non significa però che ogni situazione di stress possa configurarsi comunque come rilevante (e risarcibile), ai fini della responsabilità del datore di lavoro, dovendo in ogni caso risultare una qualche derivazione/connessione dal/con l'ambiente e/o le condizioni di lavoro<sup>105</sup>.

Anche nell'ambito del risarcimento del danno stress lavoro correlato, assoluta centralità è rivestita dal tema del pieno soddisfacimento dell'onere probatorio, in

---

può avere sui lavoratori e sull'azienda anche in termini di produttività. - SCARCELLA A., *Stress lavoro-correlato, procedure del personale, tipologie e valutazione del rischio*, cit., p. 155

<sup>104</sup> PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, cit., pp. 9-18

<sup>105</sup> NUNIN R., *Il commento*, in merito a *Stress lavoro-correlato: il nodo critico resta l'onere della prova*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 11, 2018, p. 1019

relazione al quale devono tuttavia segnalarsi non poche criticità, dal momento che, sia la prova che deve fornire il lavoratore per ottenere il risarcimento, che quella richiesta al datore di lavoro, per essere esentato dalla responsabilità, possono rivelarsi non sempre agevoli laddove si discuta di stress lavorativo. Si segnala infatti che, ad una rapida verifica dei repertori della giurisprudenza, emerge un'assoluta prevalenza di elementi di carattere oggettivo (quali ad esempio, turni di lavoro eccessivamente pesanti, richieste di trasferte con condizioni gravose). Assai problematica appare invece la questione della presenza di possibili concause di stress, evidente nella sentenza Cassazione civile, sez. lav. del 23 maggio 2018, n. 12808<sup>106</sup>, ove emblematica è la difficoltà in tema di soddisfacimento dell'onere della prova, in tali situazioni, ove riconducibili alla sfera "privata" del dipendente potrebbero rendere assai difficile determinare quali cause nel caso specifico abbiano determinato lo stress lavoro correlato<sup>107</sup>.

La valutazione di un rischio quale è quello in esame, deve rappresentare una presa di coscienza dell'azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio e non deve ridursi al mero e formale adempimento di un obbligo di legge e, quindi, alla sterile integrazione del documento di valutazione del rischio attraverso l'impiego di strumenti valutativi semplici ed economici<sup>108</sup>.

In ottemperanza al rapporto tra stress lavoro correlato e mobbing c'è da mettere in luce come l'approccio al tema dello stress lavoro correlato "appare vittima di una

---

<sup>106</sup> Cass. Civile, Sez. lav., 23 maggio 2018, n. 12808, in *Foro it.* 2018, 7-8, I, 2373. - La Corte interviene in relazione ad una vicenda in cui i ricorrenti lamentavano la morte di un congiunto causata, a loro dire, da una situazione di stress lavoro-correlato. La Suprema Corte, tuttavia, nel caso di specie, diversamente dal giudice di primo grado non ha ritenuto di accogliere le ragioni dei ricorrenti, a fronte di una asserita carenza nell'adempimento dell'onere probatorio. Emerge nello specifico che "a fronte di una patologia con eziologia multifattoriale è necessaria, ai fini della prova del nesso causale, la dimostrazione, almeno in termini di probabilità, con riferimento alle mansioni svolte, alle condizioni di lavoro e alla durata e intensità dell'esposizione a rischio, che, rispetto all'evento dannoso, l'attività lavorativa abbia assunto un ruolo concausale, anche alla stregua delle regole di cui all'art. 41 Codice penale".

<sup>107</sup> NUNIN R., *Il commento*, in merito a *Stress lavoro-correlato: il nodo critico resta l'onere della prova*, cit., pp. 1019-1020

<sup>108</sup> PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, cit., p. 19

sorta di riflesso interpretativo condizionato e automatico: (si) legge *stress* lavoro correlato, si pensa *mobbing*”<sup>109</sup>. E questo retropensiero pare condizionare già le prime interpretazioni pubblicate della regola sulla valutazione dei rischi posta per la maggior parte tese ad escludere la valutazione del rischio mobbing mediante affermazione delle singole specificità dello stress lavoro correlato. Solo liberandosi di questa sorta di retropensiero si può tentare di interpretare correttamente il disposto per la parte dedicata allo stress lavoro correlato. L’esito finale però, non è quello di escludere la valutazione del rischio di mobbing, ma al contrario l’esito finale è quello di includere nell’art. 28 la valutazione dei rischi psicosociali in senso generale<sup>110</sup>. Però il pericolo che può risultare, in questo modo, è quello sollevato poco prima, di far ricadere nel termine di stress lavoro correlato tutti i vari rischi che emergono nella realtà lavorativa, non essendo in grado di scindere la normativa tra le varie tipologie di rischio.

Occorre dunque collocare ogni rischio in un contesto “dinamico” e non “statico” di valutazione dei rischi, inoltre pare importante ribadire che l’interpretazione dell’art. 28 debba essere principalmente ispirata dalla non tassatività dei rischi elencati che ha imposto la stessa sentenza della Corte di giustizia del 2001. Ad ogni buon conto, il fatto che sia conosciuto (e generalmente condiviso) il diverso processo eziologico del mobbing e dello stress, seppur collocati tutti nell’ambito dei rischi psicosociali dalla dottrina specialistica, non esclude che ex art. 28 siano da valutare tutti i rischi (“inclusivo di tutti i rischi”) e quindi, anche del rischio mobbing riconducibile al più ampio concetto di rischi psicosociali<sup>111</sup>.

Prima di dirigerci verso la conclusione di tale paragrafo e anche dell’intero capitolo dedicato ai rischi psicosociali e allo stress lavoro correlato, è necessario prendere brevemente in esame, così come emerge a livello applicativo, quelle che risultano

---

<sup>109</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 267

<sup>110</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 268

<sup>111</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 268

essere le difficoltà connesse alla possibilità di affrontare il tema a livello nazionale e con un'apposita e specifica norma dedicata allo stress lavoro correlato, che mette in luce i possibili dubbi che si sono creati nel corso del tempo, dati soprattutto dalla vastità, genericità e astrattezza delle norme presenti.

1. Il primo ostacolo è di tipo culturale: non è facile affrontare un tema così delicato, soggettivo e dagli esiti a volte imprevedibili. Chi lo fa, in genere si limita a somministrare un test e ad archiviare i risultati che, quasi sempre, sono negativi o poco significativi.

Inoltre, è evidente la scarsa sensibilità e la limitata conoscenza della materia, di fronte ad un'ampia diffusione del fenomeno.

Incertezze dovute per lo più alla scarsa qualità della normativa e degli strumenti di tutela messi a disposizione del lavoratore.

2. Il secondo è di tipo strategico, volto sostanzialmente a prevenire questi rischi psicosociali e in particolare quelli legati allo stress lavoro correlato, in quanto costituiscono un danno sempre più crescente per le aziende e per la loro produttività. Tuttavia, non sempre questo è facile, anche a causa dell'incerta normativa. I datori di lavoro sono infatti poco consapevoli dei contenuti dell'obbligo da adempiere, e le risposte fornite dalle fonti sono inadeguate e frammentarie.
3. In Italia la gestione dello stress avviene quasi esclusivamente tramite la medicalizzazione. Il primo passo a livello pratico, è chiedere l'assistenza di un medico, in quanto il soggetto manifesta un malessere fisico, prima di tutto, e solo successivamente dopo aver compreso la causa si dedica eventualmente alla parte legale. Quasi a considerazione del fatto che la tutela legale è successiva alla tutela fisica, e non quantomeno contemporanea. Talvolta si ritiene che i problemi fisici siano provocati da cause diverse dal lavoro.
4. Da ultimo, ma non meno importante, è rappresentato dall'impianto sanzionatorio. Dopo la "carota" costituita da supporti, guide, campagne e best practice, è mancato il famoso "bastone". Esiste l'obbligo, supportato da



sanzioni, ma fino ad oggi i controlli erano sporadici e riservati soprattutto ad aziende di grandi dimensioni.<sup>112</sup>

Per quanto attiene al sistema sanzionatorio legato al fenomeno dello stress lavoro correlato, questo rispecchia sostanzialmente quanto affermato per i rischi psicosociali in generale. Risalta anche in tal contesto, l'art. 55 del D.lgs. n. 81/2008 riferito all'apparato sanzionatorio del datore di lavoro per la mancata o carente valutazione dei rischi all'interno della realtà aziendale e di conseguenza la mancata adozione di tutte le necessarie misure preventive.

---

<sup>112</sup> *“Stress da lavoro correlato: definizione, sanzioni e impatto sulle PMI”*, da *Sicurezza Ambiente e Lavoro*, Alavie, del 10 febbraio 2020 (<https://www.alavie.it/stress-da-lavoro-correlato/>)



## **CAPITOLO II**

### **“IL FENOMENO DEL MOBBING”**

*Sommario:* 1. Premessa. - 2. Inquadramento generale del fenomeno e la sua importanza. - 3. Definizione e considerazioni critiche. – 4. Le diverse forme di mobbing. – 4.1. mobbing sessuale. - 5. Determinazione del caso di mobbing e il suo riconoscimento. – 5.1. L’incerto confine tra mobbing e straining.

#### **1. Premessa**

Il concetto di rischio psicosociale derivante dal lavoro non si ferma solamente al pericolo proveniente dall’eventuale danno per la salute fisica e psichica del lavoratore mediante una trattazione generale. Il concetto invece, come abbiamo compreso ed approfondito nel precedente capitolo, si articola in vari rischi, i quali vengono definiti elencando alcune manifestazioni di disagio come lo stress, le molestie, i comportamenti negativi e il mobbing.

La proliferazione di questi rischi ci porta a non essere indifferenti di fronte alla loro diffusione, è necessario prendere atto che questo costituisce un problema concreto del mondo del lavoro, il quale riguarda quotidianamente moltissimi lavoratori, con conseguenze spesso drastiche, lasciati talvolta privi di tutela giuridica dovuta alla mancanza, carenza e incertezza della disciplina.

Nell’universo dei rischi psicosociali degno di nota, è senza dubbio, il mobbing. Quest’ultimo infatti ha attratto su di sé i riflettori da molti anni; ne è prova una crescente attenzione che si registra attorno al tema come testimoniato da convegni, lamenti dei lavoratori, recriminazioni dei rappresentanti di questi ultimi, articoli, pronunce giurisprudenziali e orientamenti dottrinali sia giuridici che medico-dottrinali e infine psicologici.

In questo ambito è possibile rinvenire degli studi che considerano il mobbing come una forma estrema di stress sul lavoro e così facendo, si traccia una continuità logica e temporale tra i due fenomeni, come abbiamo avuto modo di comprendere nel capitolo precedente.

“Molestie morali”, “persecuzioni psicologiche”, “minacce” o “vessazioni nei luoghi di lavoro”, o più semplicemente il “mal d’ufficio”, sono le espressioni più diffuse per definire il fenomeno conosciuto e classificato come: *Mobbing*.

Quelle appena descritte sono azioni che interessano la gran parte delle realtà lavorative nella società moderna e producono conseguenze negative non soltanto per i lavoratori coinvolti come vittime, ma anche per le aziende in quanto i problemi relazionali interni comportano una minore produttività, perdita di competitività e disfunzioni organizzative.

La tutela atta a prevenire e sanzionare le vessazioni nel mondo del lavoro, pur muovendo su ambiti giuridici diversi, non viene alla luce come un’unica e completa disciplina volta ad attribuire protezione al lavoratore, in particolar modo al lavoratore “subordinato”, considerato spesso come categoria debole e vittima più esposta al fenomeno del mobbing, e questo ne accentua la difficoltà a definire ed a prendere in considerazione il fenomeno.

Dunque, nonostante l’enorme diffusione, allo stato attuale il lavoratore gode di una tutela debole, definita talvolta da molti giuristi ed esperti in materia, come “zoppa”, frutto dell’incompleta previsione normativa. Si può sottolineare inoltre, sempre a critica del sistema, la tendenza ad attribuire al lavoratore strumenti di ristoro al danno che si è già verificato, anziché strumenti che potrebbero prevenire quest’ultimo.

Come sosteneva Ege H., tra i maggiori scrittori in materia di mobbing, “dinnanzi ad un fenomeno di così ampia rilevanza sociale, non può l’inerzia essere un rimedio, né l’*ignorantia* del legislatore essere una strada da seguire per muovere snaturati tentativi di successo in ambito legale sulla pelle di chi vive sciaguratamente il problema”, infatti “per quanto è evidente che in numerosi ambiti scientifici si sono fatti notevoli progressi nello studio di questo fenomeno, è anche

tanto evidente che in ambito giuridico non vi è ancora alcuna norma che assicuri certezza di diritto e di tutela, soprattutto in tema di risarcimento e liquidazione del danno”.

Procedendo dunque nell’analisi del fenomeno, il presente capitolo ha l’obiettivo di introdurre il lettore nel mondo del mobbing, considerato come fenomeno attuale ma allo stesso tempo antico, mediante una trattazione generale ad ampio raggio, necessaria per poter successivamente comprendere aspetti peculiari che caratterizzano il fenomeno.

Si partirà da alcune considerazioni in merito mobbing nel suo complesso, individuando i suoi caratteri tipici, la sua entità nella realtà lavorativa e le patologie che da esso ne possono derivare.

Si procederà poi a rintracciare la definizione di mobbing, prendendo in esame le spiegazioni date da vari autori, giuristi, medici, pionieri ed esperti in materia, dalle quali potranno essere ricavate considerazioni critiche.

Si avanzerà poi classificando le diverse forme del mobbing individuate nel tempo, ci soffermeremo dunque su queste, prendendo in esame i rapporti tra le varie manifestazioni di mobbing a seconda delle relazioni gerarchiche esistenti tra i soggetti coinvolti. Tra queste forme, piccola parentesi può riservarsi anche al mobbing sessuale e/o mobbing di genere, posti in essere soprattutto nel caso in cui la vittima del mobbing appartiene al sesso femminile, il quale ha come conseguenza la marginalizzazione progressiva sul posto di lavoro.

Da ultimo, ma non meno importante, si svolgerà un’analisi dei modi di determinazione del mobbing e il suo riconoscimento tra le varie manifestazioni di rischi, prendendo ad oggetto il metodo Ege e altri metodi per poter individuare il fenomeno e la sua differenziazione rispetto ad altre tipologie di rischi che presentano connotati simili, come lo straining.

Al termine dell’analisi saranno dunque nitidi i caratteri generali del mobbing, si saranno compresi i metodi della sua manifestazione nei lavoratori, e di conseguenza anche le varie tipologie di mobbing preso in considerazione in base al caso concreto che ci troveremo ad affrontare di volta in volta; le norme che

contribuiscono a fornire una tutela quanto meno generale o che possono essere ad esso ricondotte e il suo riconoscimento all'interno dell'ordinamento italiano; i tratti peculiari del fenomeno necessari per stabilire quando ci si trova di fronte al mobbing.

Tutto questo sarà importante per cogliere nei capitoli a seguire le sfumature precise di tale rischio e le complicazioni che ne derivano.

## **2. Inquadramento generale del fenomeno e la sua importanza**

Il fenomeno delle vessazioni nel mondo del lavoro, sia per la diffusione, che per la sua incidenza, ha assunto una gravità tale da attirare inevitabilmente l'attenzione di vari operatori del sistema, ciascuno dei quali è chiamato non solo ad inquadrare il fenomeno per darne una compiuta definizione, ma soprattutto a fornire strumenti idonei ad arginarlo e per riparare i devastanti danni che può provocare.

Qualcuno potrebbe pensare, maliziosamente, che la crescente attenzione della giurisprudenza del lavoro (sinora soprattutto di merito) sul tema del mobbing, oltre che derivare dalla pressione di un ceto forense, (...), sia il frutto di una sorta di orgogliosa reazione alle frustrazioni degli ultimi anni<sup>113</sup>. La reazione di chi, sentendosi scivolare, giorno dopo giorno, il terreno sotto i piedi, cerca affannosamente di riguadagnare quegli spazi di controllo che il diritto del lavoro "della flessibilità" gli ha sottratto, e che promette di sottrargli in misura ancora maggiore<sup>114</sup>.

Tuttavia, i dati parlano chiaro in merito alla diffusione del mobbing, ormai considerato come un fenomeno di massa, di costume, e si può azzardare a dire persino di moda.

Fenomeno, come abbiamo già detto, attuale ma al contempo antico. Attuale perché il termine ha iniziato ad essere utilizzato solo recentemente, dapprima in ambito

---

<sup>113</sup> DEL PUNTA R., *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in *Lavoro e Diritto*, n. 3, 2003, p. 539

<sup>114</sup> DEL PUNTA R., *Il mobbing: l'illecito e il danno*, cit., p. 539

scientifico, psicologico e medico, per poi, essere trasferito nel linguaggio giuridico giurisprudenziale e dottrinale grazie alla presa di coscienza, nel corso del tempo, dei lavoratori. Antico, invece, perché si tratta di condotte da sempre presenti nel mondo del lavoro, in gran parte anche già studiate, sviluppate e risolte dalla giurisprudenza di merito e di legittimità degli utili decenni. Infatti “in tutte le epoche storiche, le società naturali hanno tollerato vari livelli di marginalizzazione umana, considerandoli connaturati all’esperienza della collettività, (...), oggi, soprattutto nell’ambiente di lavoro, vengono poste in essere vere e proprie strategie persecutorie allo scopo di espellere ipotetici estranei, considerati spesso veri e propri nemici da eliminare per difendersi<sup>115</sup>”.

Pertanto, quella che è stata definita la “scoperta del 2000” in concreto rappresenta un fatto che è sempre esistito sin dai tempi delle prime forme di industrializzazione, ma che non era mai stato sistematizzato con precisione e che soprattutto non aveva mai ricevuto una qualificazione giuridica specifica che lo identificasse<sup>116</sup>.

Di nuovo c’è solo il nome: *mobbing*, per definire l’arte più antica del mondo: “l’arte della violenza psicologica”, violenza all’interno di un gruppo di persone che lavorano nella stessa azienda<sup>117</sup>.

L’importanza assunta e la sua diffusione, può, forse, trovare spiegazione nella necessità di fornire una maggiore tutela a situazioni vessatorie e discriminatorie che nascono nel mondo del lavoro e che, ad una prima analisi, rimangono confinate nell’idea di essere giuridicamente lecite.

In tal senso l’espressione “mobbing” ha il merito di riunire in un unico concetto contenitore ovvero in un’unica “cornice giuridica” un insieme di azioni, mancanze o condotte fra loro diverse e che non sempre, facendo riferimento agli schemi giuridici tradizionali del diritto del lavoro, erano in grado di essere comprese nella

---

<sup>115</sup> DELLE DONNE S., *Il fenomeno cosiddetto mobbing - qualche riflessione, anche giuridica*, in *Diritto lavoro*, 2007

<sup>116</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Milano, 2006, in presentazione

<sup>117</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., in presentazione

loro completezza e nella loro carica negativa, con la conseguente insufficiente o incompleta difesa da parte di chi ne risulta oppresso<sup>118</sup>.

Pertanto, l'utilizzo da parte dei giudici italiani di questo ennesimo anglicismo risulta essere estremamente utile in quanto il termine, nella sua brevità e forza semantica, ha il potere di raggruppare un'universalità di comportamenti diversi accumulati da due elementi "la modalità aggressiva e vessatoria e la finalità, l'eliminazione di questo o quei dipendenti"<sup>119</sup>.

Si può aggiungere, che gli "studi sul mobbing hanno reso sempre più chiara l'inadeguatezza di spiegazioni mono-causali a favore di spiegazioni dove più fattori agiscono simultaneamente"<sup>120</sup>, tale rischio si caratterizza proprio per una pluralità ripetuta di condotte; non è possibile configurarlo come un unico comportamento lesivo a danno del lavoratore-vittima.

Il mobbing rappresenta dunque un fenomeno complesso che vede coinvolti un numero elevato di persone<sup>121</sup> e risulta evidente come questo provoca gravissimi danni a chi lo subisce, all'azienda, ma anche all'intera collettività. Infatti, è stato detto che "il fenomeno del mobbing non deve riguardare, solo la vittima storica, di volta in volta considerata, ma è un problema che coinvolge, direttamente o indirettamente, tutta la collettività e tutti ne siamo, comunque, chiamati a rispondere"<sup>122</sup>.

---

<sup>118</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., in presentazione

<sup>119</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., in presentazione

<sup>120</sup> NARDELLA C., PIERINI E., *Il mobbing tra strategie organizzative e tutele*, in *Cultura giuridica e vivente*, vol. 1, Urbino, 2014, p. 1

<sup>121</sup> "Mentre in Europa si contano circa 12 milioni di mobbizzati pari all'8% degli occupati, secondo l'Ispesl (l'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro), nel nostro Paese, sono probabilmente un milione e mezzo su 21 milioni di lavoratori, di cui ben oltre il 70% opera nella pubblica amministrazione. Il fenomeno del mobbing apparentemente è più presente al Nord (65%) e la categoria più esposta risulta essere quella degli impiegati (79%). Sembra, inoltre, che colpisca maggiormente la sfera femminile (52%)". - DELLE DONNE S., *Il fenomeno cosiddetto mobbing- qualche riflessione, anche giuridica*, cit.

<sup>122</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale*, n. 6, 2010, p. 945



Da più parti si ritiene che, nel lungo periodo, il mobbing provochi delle dis-economie, con la conseguenza di ingenti costi economici non solo per le aziende in cui è inserito il lavoratore mobbizzato ma per l'intera comunità<sup>123</sup>.

Da queste considerazioni si comprende bene che questo è un problema che, a prescindere dal tipo di lavoro svolto e dal tipo di settore occupato, può interessare potenzialmente ognuno di noi<sup>124</sup>.

Proprio in considerazione della sua lesività, la conoscenza e l'approfondimento della questione delle vessazioni psicologiche sul posto di lavoro risulta essere indispensabile non solo per i professionisti del diritto o della medicina legale ma anche per tutti coloro (soprattutto lavoratori o imprenditori) che si trovino a dover gestire quelle problematiche connesse al contesto interpersonale nell'ambiente di lavoro<sup>125</sup>.

Tale evento viene a configurarsi come complicato, tortuoso, poiché al suo interno si possono rinvenire una serie di variabili attribuibili al lavoratore inteso come vittima in base alla sua indole, data ad esempio dalla sua personalità, dalle sue competenze, all'organizzazione dell'ambiente di lavoro, al gruppo sociale e infine alle possibili conseguenze. Proprio per la presenza di tutte queste variabili e molte altre, tale accadimento viene ad essere indagato, come già detto inizialmente, avvalendosi di una prospettiva multidisciplinare, che si serve del contributo dato da professionisti della medicina, della psicologia, dell'economia e in particolare della giurisprudenza, materia che ci riguarda.

L'importanza deriva anche dagli effetti, variabili da caso a caso.

Dagli studi “sappiamo che dalle condizioni di mobbing possono esitare quadri clinici psichiatrici tipici, inquadrabili, secondo la classificazione internazionale delle malattie (...). Tra di esse, i quadri più tipici sono rappresentati dal:

---

<sup>123</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 946

<sup>124</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 1

<sup>125</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 2

- Disturbo dell'Adattamento (DA),
- Disturbo Acuto da Stress (DAS)
- Disturbo Post-Traumatico da Stress (DPTS)<sup>126</sup>

Inoltre, “risulta altresì evidente come i richiamati quadri clinici possano essere correlati non soltanto con condizioni di mobbing ma anche con altre disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (demansionamento, licenziamenti, ecc.)”<sup>127</sup>.

Questo costituisce solamente un primo accenno del fenomeno preso in esame, il quale si caratterizza per innumerevoli aspetti, condotte, articolazioni che lo compongono.

### 3. Definizione e considerazioni critiche

Proseguendo nell'analisi, per comprendere concretamente di cosa si sta parlando è necessario partire dalla definizione del mobbing.

Il termine mobbing, deriva dal verbo inglese *to mob*, che significa “attaccare, assalire, accerchiare”, anche se l'etimo risale al latino *mobile vulgus*, utilizzato per indicare un gruppo di persone meritevoli di disprezzo: dalla nozione latina, oltre al verbo, è derivato anche il sostantivo “*the mob*” che originariamente è stato usato come insulto rivolto verso il popolo povero e ignorante. Questo termine viene impiegato in etologia per indicare il comportamento di accerchiamento di alcune specie di animali verso un membro del gruppo per escluderlo.

L'enfasi odierna sul mobbing proviene da una distorsione del pensiero di Konrad Lorenz, che per primo ne propose il concetto<sup>128</sup>, partendo proprio dallo studio di

---

<sup>126</sup> SACCO A., *Aspetti nosografici e prevenzionistici dei disturbi e delle malattie correlati ai rischi psicosociali*, cit., p. 19

<sup>127</sup> SACCO A., *Aspetti nosografici e prevenzionistici dei disturbi e delle malattie correlati ai rischi psicosociali*, cit., p. 19

<sup>128</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Bologna, 2007, p. 3. Nell'investigare l'aggressività, il grande etologo aveva constatato che si esprime a volte un processo inverso a quello consueto, e cioè come “controffensiva della preda contro il nemico che intende mangiarla. - PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 3

alcuni animali che tendevano a coalizzarsi tra loro per estrometterne dal branco un membro.<sup>129</sup>

Questo termine viene dunque preso dal campo scientifico e calato nel linguaggio non solo giuridico, ma anche comune, per indicare un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima<sup>130</sup>.

Applicato alle organizzazioni aziendali, il mobbing è comunemente definito come una forma di molestia o violenza psicologica esercitata quasi sempre con intenzionalità lesiva, ripetuta in modo reiterato e sistematico, con modalità polimorfe; l'azione persecutoria deve essere prolungata nel tempo, per un periodo stabilito in almeno sei mesi, ma con ampia variabilità dipendente dalle modalità di attuazione e dai tratti della personalità dei soggetti, con finalità o la conseguenza dell'estromissione del soggetto da quel posto di lavoro<sup>131</sup>.

Il primo a parlare di mobbing, considerata come persecuzione psicologica o forma di molestia psicologica nell'ambiente di lavoro è stato, alla fine degli anni '80 del secolo scorso, lo psicologo tedesco Leymann, il quale viene ad essere considerato come il pioniere di questa nuova ricerca in ambito lavoristico.

---

<sup>129</sup> “La definizione propria dell'ambito etologico suggerisce già le caratteristiche essenziali del *mobbing*, che sono quelle dell'attuazione, all'interno di un ambiente lavorativo, di condotte tese ad emarginare, discriminare, screditare e perseguire un dipendente, fino a, come sostenuto dalla sentenza del 16 novembre 1999 del Tribunale di Torino, intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando gravi conseguenze psichiche.” - VAGNI M., *Stress e mobbing: aspetti teorici e metodologici sulla valutazione*, in *Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro- Università degli studi di Urbino)*, n. 31, 2014, p. 44

<sup>130</sup> Sul punto vari autori hanno ribadito come il concetto “sia stato mutuato per designare quel fenomeno che si concretizza in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, e caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo”. – CURI F., in CASTRONUOVO S., CURI F., TORDINI CAGLI F., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, cit., p. 406. Ancora, “con il termine mobbing si qualificano tutti quegli atti e quei comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi o dagli stessi colleghi che traducendosi in atteggiamenti persecutori attuati in forma evidente e con particolare determinazione nonché con carattere di continuità possono arrecare danni rilevanti alle condizioni psico-fisiche del lavoratore”. - VINCI P. *Danno esistenziale e mobbing*, in *Tagete*, n. 3, 2001

<sup>131</sup> PLASTINO V., PICCO C., POPPA G., RABACCHI G., *Mobbing e lavoro femminile all'interno dell'azienda sanitaria materno-infantile OIRM-S. Anna di Torino. Il codice etico*, in *Tendenze nuove*, n. 3, 2004, p. 335

È proprio da quest'ultimo che proviene la definizione più conosciuta e accreditata, il quale afferma: “il terrore psicologico o mobbing, consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone, principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa, e qui costretto a restare a causa di continue attività ostili. Queste azioni sono effettuate con un'alta frequenza (definizione statistica: almeno una volta a settimana) e per un lungo periodo di tempo (definizione statistica: per almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il comportamento ostile dà luogo a seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali”<sup>132</sup>.

Leymann propone un modello esauriente, il quale descrive il fenomeno attraverso quattro fasi che caratterizzano i diversi stadi in cui si trova l'individuo che subisce le condotte di mobbing. Tale modello distingue:

- La *I fase* definita di “conflitto quotidiano”, che presuppone la nascita del conflitto in ogni ambiente di lavoro;
- La *II fase* che prevede l'inizio del mobbing vero e proprio, dato dalla continuità del conflitto e dall'intento persecutorio;
- La *III fase*, si ha quando il mobbing diventa di dominio pubblico, portando la vittima ad accusare malesseri fisici e psichici;
- Da ultimo, la *IV fase* prevede l'esclusione della vittima dal mondo del lavoro, o per licenziamento o per dimissioni.

Tale modello risulta essere puramente descrittivo: esso presenta dei limiti, rintracciabili sia nella mancanza della dimensione soggettiva della vittima, sia nella mancanza di relazione logica tra le fasi. Inoltre, trova un'applicazione limitata ai diversi contesti lavorativi di appartenenza e alla diversa visione lavorativa.

---

<sup>132</sup> NARDELLA C., PIERINI E., *Il mobbing tra strategie organizzative e tutele*, cit., p. 2. – sul punto anche, EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002, pp. 32-33

Tuttavia, è solo nel 1996 che il tema del mobbing ebbe un vero riconoscimento a livello scientifico<sup>133</sup>, vari sono gli studiosi che se ne sono occupati, fornendo definizioni del fenomeno da ogni parte del mondo<sup>134</sup>, perlopiù attestandosi e non distaccandosi da quanto detto fin dall'inizio.

In Italia si inizia a parlare di mobbing solo negli anni '90, grazie allo psicologo tedesco Harald Ege, che lo ha definito come “una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui uno o più persone vengono fatte oggetto di azioni persecutorie da parte di uno o più aggressori, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione”<sup>135</sup>.

Ciò che caratterizza il mobbing in modo specifico secondo Ege, è proprio la persecutorietà dell'intento sottostante alle azioni mobbizzanti. Ma proprio nell'intento di dare una definizione più esaustiva possibile del fenomeno, Ege nella sua opera “*Valutazione peritale del danno da mobbing*”, parte da una trattazione al negativo smontando pezzo per pezzo quelle che sono le maggiori ed errate credenze sul mobbing. Nello specifico afferma cosa non è mobbing, dicendo:

---

<sup>133</sup> “In quell'anno infatti fu pubblicato il celebre numero 2/1996 dell'European Journal of Work and Organizational Psychology, la rivista ufficiale della EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology), interamente dedicata al Mobbing. In essa erano ospitati due fondamentali articoli esplicativi di Leymann, oltre ai contributi di tutti quelli che sarebbero diventati di lì a poco i maggiori esperti di Mobbing europei: Zapf, Einarsen, Vartia, Niedl, etc.”. Inoltre, “Leymann era tedesco di origine, ma visse lungamente in Svezia e non è un caso che proprio queste sue due patrie, quella germanica e quella scandinava, divennero gli epicentri natali del Mobbing, che non è affatto un tema di origine americana o anglosassone. Ciò è tanto più vero se si pensa che almeno fino al 1999, tutti i maggiori esperti del settore erano tedeschi o scandinavi e due libri su tre erano appunto in queste lingue”. - EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., pp. 5-6

<sup>134</sup> Curiosamente, in chiave critica, Ege ha affermato che non fu Leymann il primo a utilizzare il termine mobbing attingendo all'etologia e applicandolo alle relazioni umane, bensì si ritiene che sia stato Heinemann nel 1972, che se ne servì per definire quei comportamenti violenti tra bambini a scuola che oggi si preferiscono definire come “bullismo”.

<sup>135</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 39; NARDELLA C., PIERINI E., *Il mobbing tra strategie organizzative e tutele*, cit., p. 3

- Non è una singola azione. Non è un conflitto generalizzato: “il mobbing è una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico, duraturo”<sup>136</sup>;
- Non è una malattia: “il mobbing non è una patologia, ma è una situazione”, “il mobbing non è l’effetto ma è la causa”<sup>137</sup>;
- Non è un problema familiare: “il mobbing, per genesi, per definizione, è inteso come fenomeno proprio e tipico dell’ambiente di lavoro”, infatti “avviene all’interno di questo preciso e particolare tipo di ambiente e non ha alcun senso parlarne all’infuori del contesto lavorativo”. Tuttavia, è necessario fare menzione del fatto che in Italia si è diffuso anche il concetto di *mobbing familiare*, ritenendo opportuno e possibile applicare tale termine anche alle situazioni di conflitto di tipo familiare. Si richiama a tale proposito, la sentenza della Corte d’appello di Torino, del 21 febbraio 2000, che sembra aver aperto la strada ad una nuova tendenza giurisprudenziale volta a riconoscere rilevanza al mobbing in ambito familiare<sup>138</sup>;
- Non è un fenomeno solo collettivo. Non ha esclusivamente lo scopo di espellere la vittima dal mondo del lavoro;
- Non è una molestia sessuale: Ege, per affermare quanto detto, sostiene che mobbing e molestia sessuale presentano delle caratteristiche diverse che le

---

<sup>136</sup> “Già agli inizi degli anni Novanta, Leymann indicò le variabili temporali della frequenza e della durata come parametri di base: azioni negative occorrenti almeno una volta alla settimana per almeno sei mesi”. “Perché si possa parlare di Mobbing, il conflitto deve essere mirato decisamente contro una persona o un gruppo di persone, in esso deve cioè essere ben percepibile un intento persecutorio”. - EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., pp. 7-11

<sup>137</sup> “Allo stesso modo occorre fare attenzione a non confondere il mobbing con lo stress”. - EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 14

<sup>138</sup> Corte d’appello di Torino, 21 febbraio 2000, in *Foro Italiano*, part. I, 2000. La massima di tale sentenza recita: “La violazione dei doveri derivanti da norme di condanna imperative ed inderogabili, traducendosi nell’aggressione ai diritti fondamentali della persona ed oltrepassando quella soglia minima di solidarietà e di rispetto comunque necessaria e doverosa per la personalità della partner (...) ha reso intollerabile la prosecuzione della convivenza, tenuto conto della modalità e della frequenza dei fatti, del tipo di ambiente in cui si sono verificati e della sensibilità morale del soggetto interessato, (...), avuto riguardo al rifiuto, da parte del marito, di ogni cooperazione, accompagnato dalla esternazione reiterata di giudizi offensivi, ingiustamente denigratori e svalutanti nell’ambito del nucleo parentale ed amicale, nonché delle insistenti pressioni con cui lo S. invitava reiteratamente la moglie (...) ad andarsene”.

tiene distinte<sup>139</sup>. Tuttavia, questo può essere sconfessato, in quanto si è diffuso anche il concetto di *mobbing sessuale*;

- Non è solo verticale od orizzontale: in questo caso si attiene alle varie forme;
- Non è bullismo;
- Non ci sono vittime designate: tutti possono essere colpiti dall'evento, indipendentemente dal genere, dal loro carattere, dal tipo di lavoro e dalla posizione gerarchica;
- Non è né un hobby né un business: “il mobbing è un problema sociale serio, che non va né sottovalutato né cavalcato per altri fini, ma affrontato seriamente e professionalmente”<sup>140</sup>.

Lo stesso autore con l'obiettivo di analizzare il fenomeno e fornire adeguata tutela alle vittime ha elaborato una variante del modello delle quattro fasi di Leymann, introducendo il punto di vista soggettivo e legando ogni singola fase a quella precedente e alla successiva, risultando molto più completo e più fluido. Qui la conflittualità tra i lavoratori viene considerata una condizione normale di lavoro, per cui il conflitto quotidiano non può essere il punto di partenza del mobbing<sup>141</sup>. Tale modello ha proprio lo scopo di rilevare l'intento persecutorio attraverso l'applicazione di sette parametri, quelli che Ege definisce “i sette criteri fondamentali per la definizione e l'individuazione corretta del Mobbing”, la cui trattazione si rimanda ai prossimi paragrafi.

Oltre a quelli menzionati, vari sono i soggetti che si sono dedicati a scrivere del mobbing dal punto di vista scientifico e psicologico, trovando seguito anche in

---

<sup>139</sup> Con riferimento alla distinzione tra mobbing e molestia sessuale, Ege ritiene che il primo riguardi la frequenza mentre la molestia sessuale riguarda la motivazione. Quest'ultima può infatti essere realizzata anche mediante un solo atto, mentre il mobbing si caratterizza per la ripetizione della condotta per un periodo di tempo. Tuttavia, la molestia sessuale può diventare di fatto uno strumento di mobbing, ma in questo caso il contenuto dell'azione di mobbing può essere sessuale, ma il suo intento sarà quello tipico del mobbing.

<sup>140</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 28

<sup>141</sup> ALFIERI D., *Il mobbing in Italia e nel resto del mondo*, in *Lavoro, Salvis Juribus*, 2018

ambito giuridico<sup>142</sup>. Eppure, non siamo in grado di individuare un'unica e complessiva definizione, anche se ormai il fenomeno è ampiamente conosciuto e individuato.<sup>143</sup> Tutt'oggi, dunque, manca una definizione legislativa cui l'interprete possa fare saldo approdo, nonostante la Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20 settembre 2001, prendendo atto della diffusione del fenomeno, invitasse i legislatori nazionali ad uniformare le definizioni della fattispecie di mobbing e ad introdurre adeguati strumenti di tutela<sup>144</sup>.

In ogni caso, se oggi siamo in grado di delineare gli elementi strutturali del fenomeno in esame, il merito è da attribuire principalmente alla giurisprudenza, la quale ha fornito, mediante varie sentenze, le indicazioni giuridiche del caso, pur essendo in assenza di un quadro normativo ben delineato<sup>145</sup>. Sono infatti innumerevoli le pronunce prodotte nel corso del tempo e che consentono oggi di avere una disciplina compiuta.

La prima definizione giuridica del fenomeno risulta da due giudizi di merito: le sentenze del Tribunale di Torino, del 16 novembre 1999<sup>146</sup> e del 30 dicembre

---

<sup>142</sup> Tra questi, possiamo ricordare Calafà, Castronuovo, Curi, Lai, Majer e moltissimi altri. Molti dei loro scritti costituiscono anche la spiegazione alle problematiche del mobbing, e nel nostro caso la base per questo elaborato.

<sup>143</sup> Per usare le parole di Umberto Oliva: "la psicologia ha fatto la sua parte; spetta adesso agli operatori del diritto costruire delle nuove regole di civiltà del lavoro" - OLIVA U., *Strumenti giuridici per la disciplina del mobbing- relazione al Convegno "Mobbing: aspetti giuridici e psico-sociali del fenomeno"*, Modena, 2004

<sup>144</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2011, p. 2

<sup>145</sup> "A tal proposito, è stata sottolineata la capacità del mobbing "di suscitare metafore", espressa fin dai titoli di alcuni contributi: "fattispecie in cerca d'autore" o "fantasma che si aggira tra le aule giudiziarie". - BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, n. 2, 2022, p. 514

<sup>146</sup> Tribunale di Torino, 16 novembre 1999, in *Lavoro nella giur.* 2000, 361, con nota di SANTORO - Essa costituisce la prima sentenza ad affrontare, in modo approfondito, un caso di mobbing. Nel caso di specie, una lavoratrice era stata assunta con un contratto a termine e per mesi era stata costretta a lavorare ad una macchina collocata in una posizione opprimente ed era stata fatta oggetto ad opera di un superiore di ripetuti maltrattamenti e molestie, anche di carattere sessuale. Il Giudice ha accertato che la lavoratrice non aveva mai avuto in precedenza stati depressivi, neanche nei progressi rapporti di lavoro, e che, durante il rapporto di lavoro in questione, soffriva di depressione che l'aveva, infine, costretta alle dimissioni. Il Giudice, ha affermato che occorre fare espresso riferimento all'art. 32 della Costituzione ed all'art. 2087 c.c., i quali "tutelano tutti i cittadini indistintamente, siano essi forti e capaci di resistere alle prevaricazioni siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere". A commento si ritiene che "Alcuni passaggi della sentenza del 1999 sembrano



1999<sup>147</sup>, le quali hanno riconosciuto tutela giuridica contro le azioni vessatorie a danno dei lavoratori. Queste due pronunce rappresentano il primo punto di partenza per la definizione del mobbing; “infatti in entrambi i casi il giudice, prima di addentrarsi nell’esame delle questioni specifiche di causa, dedica un apposito paragrafo al fenomeno delle molestie morali in azienda”<sup>148</sup>, sostenendo che si tratta di un “fenomeno internazionalmente noto”.

Un’ulteriore sentenza, considerata tra le più innovative per aver formulato una definizione specifica del fenomeno è quella pronunciata dal Tribunale di Forlì, il 28 gennaio 2005<sup>149</sup>. Qui “il magistrato esprime il principio per cui per definire il mobbing, in mancanza di dati normativi chiari, (è) necessario, riprendere la definizione offerta dallo psicologo del lavoro (H. Ege)”<sup>150</sup>. Il rischio in mancanza di una spiegazione chiara, usando l’espressione del giudice di Forlì, è quello di consacrare un’equazione per cui «tutto è mobbing, niente è mobbing», il quale appare oltremodo elevato<sup>151</sup>.

---

scritti oggi, tanto sono ancora validi”, inoltre, “la sentenza appare poco convincente anche nel mettere in correlazione l'incidenza rispettiva delle due cause di mobbing in concorso tra loro: il lavorare alla *macchina infernale* e il subire le molestie del caporeparto, anzi proprio nell'evitare di farlo”. – COLANTONIO A., *Vent'anni dopo: rileggere la prima sentenza italiana sul Mobbing*, in *Il sole 24 ore*, 2021

<sup>147</sup> Sentenza Tribunale di Torino, 30 dicembre 1999, in *Gius* 2000, 1079. In merito al mobbing questa sentenza afferma espressamente: “Il c.d. mobbing, ossia il comportamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore e consistente in ripetuti soprusi tendenti ad isolarlo e, nei casi più gravi anche ad espellerlo, è illecito ed obbliga il datore di lavoro a risarcire il danno biologico e da dequalificazione professionale, subiti dal dipendente a causa di tale comportamento”

<sup>148</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., pp. 4-5

<sup>149</sup> Tribunale di Forlì, 28 gennaio 2005, in *Lavoro nella giur.* 2006, 4, 370, con nota di NUNIN

<sup>150</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., pp. 5-6. Nella sentenza si afferma inoltre: “Ferma restando la necessità di una definizione normativa, anche soltanto per chiarire definitivamente la materia, ritiene questo giudice che il concetto di mobbing non si esaurisca in una comodità lessicale ma contenga un valore aggiunto perché consente di arrivare a qualificare come tale ed a sanzionare anche quel complesso di situazioni che, valutate singolarmente, potevano anche non contenere elementi di illiceità ma che, considerate unitariamente ed in un contesto appunto “mobbizzante”, assumono un particolare valore molesto ed una finalità persecutoria che non sarebbe stato possibile apprezzare senza il quadro d'insieme che il mobbing consente di valutare”.

<sup>151</sup> VISCOMI A., *Il “mobbing”: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 2002, p. 47

Un altro tentativo definitorio emerge dalla sentenza del Tribunale di Pinerolo, del 2 aprile 2004, n. 119<sup>152</sup>, in cui il giudice del lavoro, riconosce nel caso di specie un esempio di mobbing, e ne dà un'esauritiva definizione, in quanto mette in evidenza tutti gli elementi necessari secondo la psicologia. In particolare, si afferma che: "il fenomeno in parola consiste in una condotta vessatoria e reiterata e duratura, individuale e collettiva, rivolta nei confronti di un lavoratore ad opera dei superiori gerarchici (mobbing verticale), e/o colleghi (mobbing orizzontale) oppure anche da parte dei sottoposti nei confronti di un superiore (mobbing ascendente); in alcuni casi si tratta di una precisa strategia aziendale finalizzata all'estromissione del lavoratore dall'azienda (bossing)".

Degna di menzione è un'ulteriore pronuncia del Tribunale di Milano, del 29 giugno 2004, n. 1144/01, in questo caso si parte proprio dalla premessa data dall'assenza di una regolamentazione normativa del mobbing che porta dunque a dover attingere agli studi di psicologia, per poi in un secondo momento, verificata la rilevanza sociale o medica, potersi concentrare su quella giuridica, al fine di accertare la tutela in capo al lavoratore per danni derivanti dalla condotta di mobbing e la conseguente responsabilità del datore di lavoro per i danni provocati. Proprio in questa sentenza il magistrato afferma: "il fenomeno è stato variamente definito ma nella sostanza esso può essere ridotto ad alcuni comuni elementi essenziali"; "esaminando le varie definizioni che dagli studi della materia sono state offerte, si giunge alla conclusione che gli elementi necessari perché ci si trovi di fronte ad una fattispecie di mobbing sono i seguenti: l'aggressione o persecuzione di carattere psicologico; la sua frequenza, sistematicità e durata nel tempo; il suo andamento progressivo; le conseguenze patologiche gravi che ne derivano per il mobbizzato"<sup>153</sup>.

Sempre dello stesso anno, è anche la pronuncia della Corte d'appello di Torino del 25 ottobre 2004<sup>154</sup>, in relazione alla quale si può ricordare come i magistrati

---

<sup>152</sup> Tribunale di Pinerolo, 2 aprile 2004, n. 119, in *DeJure*

<sup>153</sup> Tribunale di Milano, 29 giugno 2004, n. 1144/01, in *DeJure*

<sup>154</sup> Corte d'appello Torino, 25 ottobre 2004, in *DL Riv. critica dir. lav.* 2005, 181, con nota di SCORCELLI

ritengono che, affinché si possa parlare di mobbing, è necessaria la concorrenza di due elementi, ovvero da un lato la reiterazione e la sistematicità delle condotte e dall'altro l'intenzionalità.

Anche la Corte costituzionale, ha offerto una rilevante definizione di cui è necessario tener conto, se non altro per l'autorevolezza della fonte da cui promana. Si tratta della sentenza n. 359 del 19 dicembre 2003, in cui la Corte, investita della questione di legittimità riguardante la legge della Regione Lazio n. 116 del 2002<sup>155</sup>. Questa ha definito il mobbing come: "il fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo", sottolineando come le condotte possano "estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione". Come si può notare, anche la definizione della Corte costituzionale (come quella delle scienze sociali) pone l'accento sulla continuità degli atti che individualmente potrebbero anche essere leciti o irrilevanti, sull'intento emarginatorio o comunque vessatorio e sulle conseguenze pregiudizievoli che tali atti comportano.<sup>156</sup>

Passando ad esaminare le varie e numerose pronunce della Corte di Cassazione, si può ricordare la sentenza n. 143, del 8 gennaio 2000<sup>157</sup>. In questa sentenza "l'oggetto della controversia non riguardava un vero e proprio caso di molestia morale quanto, al contrario, un'accusa non provata di mobbing che aveva dato

---

<sup>155</sup> Corte costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359, in *Giurisprudenza Costituzionale* 2003, 6

<sup>156</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit., p. 2*

<sup>157</sup> Cass. Pen., sez. III, 8 gennaio 2000, n. 143, in *DeJure*

luogo a licenziamento”<sup>158</sup>. Questa scarna sentenza fa emergere la considerazione del fenomeno anche ad opera della giurisprudenza di legittimità. Si legge: “il mobbing, un termine, che indica l’aggregare la sfera psichica altrui, mutuato dal linguaggio usato in altri Paesi in cui il fenomeno stesso da tempo è oggetto di studi particolari”.

Ricordiamo anche la sentenza n. 8438 delle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione del 4 maggio 2004<sup>159</sup>, ma soprattutto la sentenza della Cassazione civile, sezione lavoro, del 25 marzo 2005, n. 6326, che “è intervenuta in merito al configurarsi del mobbing anche qualora questo non sia contestato ovvero indicato immediatamente nell’atto introduttivo del procedimento giudizio da parte della vittima”<sup>160</sup>. La pronuncia è, altresì, interessante per avere inserito il mobbing tra gli atti interni statali<sup>161</sup>. In ultima istanza la decisione in oggetto ritiene che l’elemento costitutivo della condotta integrante il mobbing sia rappresentato

---

<sup>158</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 19. “In pratica si discuteva se fosse legittimo il licenziamento disposto dall’azienda nei confronti di una dipendente, la quale aveva mosso una serie di accuse di molestie sessuali e discriminatorie nei confronti del capo del personale del suo stabilimento, successivamente divulgate a mezzo stampa, le quali si erano rilevate assolutamente inesistenti. (...) La Corte di Cassazione ha ritenuto lecito il licenziamento in quanto questo tipo di accusa, se riferita a fatti non oggettivamente provati e certi, pregiudica in modo irreparabile quel rapporto di fiducia tra datore di lavoro e dipendente che rappresenta la base minima sulla quale fondare un corretto adempimento della prestazione lavorativa”. - <sup>158</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 19

<sup>159</sup> Cass. Civ., sez. Un., 4 maggio 2004, n. 8438, in *Orient. giur. lav.* 2004, I, 343. Nella sentenza si legge: “Premesso che il termine "mobbing" può essere generalmente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro, nell'ipotesi in cui la tutela invocata attenga a diritti soggettivi derivanti direttamente dal medesimo rapporto, lesi da comportamenti che rappresentano l'esercizio di tipici poteri datoriali, in violazione non solo del principio di protezione delle condizioni di lavoro, ma anche della tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 c.c., la fattispecie di responsabilità va ricondotta alla violazione degli obblighi contrattuali stabiliti da tali norme, indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive che trovano la loro tutela specifica nell'ambito del rapporto obbligatorio.”, questo potrà essere richiamato anche nel capitolo successivo, in merito alla responsabilità attribuibile al mobber.

<sup>160</sup> Cass. Civ., sez. lav., 25 marzo 2005, n. 6326, in *Giust. civ. Mass.* 2005, 4; sul punto anche DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 21

<sup>161</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 23

dall'aggressione della sfera psichica altrui che provoca l'insorgenza di una patologia ansioso- depressiva con lesione dell'integrità psicofisica ed esistenziale del lavoratore<sup>162</sup>.

Al termine dell'analisi prendiamo, come ultimo esempio, la sentenza della Cassazione civile, sez. lav., del 17 febbraio 2009, n. 3785<sup>163</sup>; la quale ha enunciato che “per mobbing si intende comunemente 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”.

Definizione ribadita e ripresa anche in molte altre pronunce della Cassazione<sup>164</sup>, che può dunque essere considerata come la definizione definitiva, completa ed esaustiva del fenomeno, quella a cui si fa sostanzialmente riferimento quando si parla di mobbing. Si ritiene infatti, che “sul piano sostanziale, si è andata delineando una certa uniformità definitoria nel corso del tempo, sebbene l'analisi della giurisprudenza metta in luce ancora il rischio di confusione con fattispecie limitrofe ma profondamente diverse”<sup>165</sup>.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti i seguenti elementi, così come indicati nella sentenza della Corte di Cassazione del 26 marzo 2010, n. 7382<sup>166</sup> e successivamente ribadita in altre<sup>167</sup>:

---

<sup>162</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 24

<sup>163</sup> Cass. Civ., sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785, in *Giust. civ. Mass.* 2009, 2, 252

<sup>164</sup> Cass., 6 marzo 2006, n. 4774, in *Dir. famiglia* 2006, 4, 1567; Cass. Civ., 9 settembre 2008, n. 22893, in *DL Riv. critica dir. lav.* 2008, 4, 1214; Cass. Civ., 6 agosto 2014, n. 17698, in *Giustizia Civile Massimario* 2014; Cass. Civ., sez. lav., 4 giugno 2015, n. 11547, in *Diritto & Giustizia* 2015, 4 giugno.

<sup>165</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, n. 2, 2022, p. 519

<sup>166</sup> Cass. Civ., sez. lav., 26 marzo 2010, n. 7382, in *Dir. economia assicur. (dal 2012 Dir. e Fiscalità assicur.)* 2010, 4, 1253

<sup>167</sup> Cass. Civ., sez. lav., 21 maggio 2011, n.12048, in *Resp. civ. e prev.* 2012, 1, 136 con nota di ROMANI; Cass. Civ., sez. lav., 23 maggio 2013, n. 12725, in *Diritto e Giustizia online* 2013, 24

- a) La molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b) L'evento lesivo della salute o della personalità del soggetto vittima;
- c) Il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- d) La prova dell'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio.

Per quanto non persuasivi, i dati quantitativi delle sentenze emesse in Italia da giurisdizioni diverse (costituzionale, di merito, di legittimità e amministrativa), tutte coinvolte a diverso titolo, in materia di mobbing risultano alquanto significativi<sup>168</sup>, tanto che dai “frammenti normativi e giurisprudenziali (come già detto) è possibile ricavare una definizione della fattispecie complessa del mobbing”<sup>169</sup>. Occorre formalmente ammettere che l'effetto deterrente del fenomeno, auspicato risultato dello sviluppo dell'approccio giudiziario al tema – e non solo a causa delle quantificazioni di danno riconosciute dai giudici – appare un'aspettativa insoddisfatta del percorso tutto nazionale di affermazione dei rischi psicosociali a partire dalle aule giudiziarie<sup>170</sup>.

L'ostilità nei confronti del mobbing come effetto del processo di affermazione mediante canalizzazione giudiziaria, più in generale, dei rischi psicosociali è facilmente misurabile nella vicenda della circolare Inail n. 71 del 2003 impugnata

---

maggio, con nota di SCOFFERI; Cass. Civ., sez. lav., 25 settembre 2014, n. 20230, in *DeJure*; Cass. civ., sez. lav. ord., 11 dicembre 2019, n. 32381, in *Diritto & Giustizia* 2019, 12 dicembre, con nota di TONETTI; Cass. Civ., sez. lav., ord., 29 dicembre 2020, n. 29767, in *Guida al diritto* 2021, 6; Cass. civ., sez. lav. ord., 4 marzo 2021, n. 6079, in *Guida al diritto* 2021, 14; Cass. civ., sez., lav., 2 dicembre 2021, n. 38123, in *Giustizia Civile Massimario* 2021.

<sup>168</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 271

<sup>169</sup> “Consisterebbe in quel fenomeno che si manifesta attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti, compiuti da parte di un singolo o di un gruppo e reiterati nel tempo, caratterizzati da un'eguale modalità aggressiva e capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità fisica o psichica di una persona”. - CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 271

<sup>170</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 271- 272

da Confindustria e definitivamente annullata dal Consiglio di Stato con sentenza 17 marzo 2009, n. 1576<sup>171</sup>. Tale circolare conteneva un elenco di costrittività organizzative che avevano l'obiettivo di semplificare l'onere probatorio relativo al nesso causale che incombe sul lavoratore, e quindi del tentativo di inserire il mobbing tra le malattie professionali tabellate<sup>172</sup>, ma di questo si dirà successivamente. Quello che rileva, è che si tratta di “una vicenda che appare come un segno tangibile non di vago timore nei confronti del riconoscimento delle costrittività organizzative, quanto di una consapevole strategia (sempre giudiziaria) di difesa dall'affermazione dei rischi psicosociali, con effetti non banali sul riconoscimento della malattia professionale non tabellata”<sup>173</sup>.

Da ultimo possiamo asserire come “già questo esiguo numero di pronunce illustra come il sapere degli esperti abbia inciso sulla costruzione della fattispecie giuridica del mobbing, non solo in merito alla pluralità delle condotte, alla durata e alla frequenza, ma anche alla collocazione di tutte le condotte, anche quelle che autonomamente sarebbero legittime, nella cornice dell'intento persecutorio correlato alla finalità di ledere la sfera individuale”<sup>174</sup>.

Da quanto dichiarato fino a questo momento, emerge il fatto che il mobbing rappresenta un evento complesso, atipico e caratterizzato da parecchie incertezze connesse alla dimensione frastagliata della cornice normativa di riferimento.

“Gli apprezzabili sforzi ermeneutico-interpretativi della giurisprudenza hanno consentito di affrontare la fangosità dei fatti”<sup>175</sup>, fornendo una definizione quanto meno completa del fenomeno, pur essendo privi di una legislazione ad hoc.

---

<sup>171</sup> Consiglio di stato, 17 marzo 2009, n. 1576, in *Foro it.* 2009, 9, III, 433, con nota di GIUBBONI; sul punto anche CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., pp. 272 - 273

<sup>172</sup> Malattie in relazioni alle quali si presume il nesso causale tra un evento e causa derivante dall'attività lavorativa riconoscendo dunque il mobbing quale malattia professionale indennizzabile.

<sup>173</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 273

<sup>174</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 520

<sup>175</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 530

#### 4. Le diverse forme di mobbing

Dopo essere arrivati ad una definizione sufficientemente chiara e completa del mobbing, è necessario analizzare in quali forme può manifestarsi. Abbiamo compreso che le condotte, miranti all'isolamento del mobbizzato, e talvolta ripetute nel tempo, possono indirizzarsi a vari soggetti per diversi motivi, già questo suscita alcune divisioni.

Partendo dalla distinzione che ha per oggetto gli autori attivi dei comportamenti vessatori possiamo distinguere tra:

- *mobbing verticale*
- *mobbing orizzontale*

Quest'ultimo ha ad oggetto le azioni vessatorie poste in essere da soggetti di pari grado che si trovano allo stesso livello della vittima. Si tratta ad esempio delle condotte messe in atto da colleghi, le cui cause possono essere legate alla competizione<sup>176</sup> o all'invidia.

Il mobbing di tipo verticale, invece, si riferisce alla posizione di dipendenza della vittima nei confronti dell'autore, il quale ricopre una posizione gerarchicamente superiore o inferiore a seconda dei casi. Si tratta quindi di soggetti collocati a diversi livelli della scala gerarchica.

Il mobbing verticale si articola al suo interno in due distinte tipologie: *discendente* (o *dall'alto*) e *ascendente* (o *dal basso*).

Quest'ultimo “si verifica quando le condotte sono realizzate dal personale sottoposto nei confronti del loro superiore. Di solito un gruppo di lavoratori o la totalità di questi, che nutrendo antipatia per il loro datore o supervisore, può trasformarsi in mobbers”<sup>177</sup>. Si tratta, più propriamente, di un tipo di mobbing, in effetti, molto raro che si sta diffondendo nel Nord Europa<sup>178</sup>, ma è molto limitato.

---

<sup>176</sup> Ne sono dimostrazione, ad esempio, l'avanzamento di carriera, il raggiungimento di un obiettivo.

<sup>177</sup> BENEDETTI M., Mobbing. *Verità processuale e danni connessi*, in *Sul filo del diritto*, n. 3, 2015, p. 4

<sup>178</sup> Sul punto anche VINCI P. *Danno esistenziale e mobbing*, cit., p. 57



Per quanto riguarda invece il mobbing *verticale discendente*, detto anche dall'alto, questo rappresenta la tipologia più diffusa. Si tratta di una condotta attuata quando il mobber è colui che ha più potere della vittima, si tratta normalmente del superiore gerarchico, del dirigente, del capo-reparto o del collega con maggiore anzianità lavorativa.

Nell'evento verticale di tipo discendente (o dall'alto), può essere compresa altresì una particolare specie di mobbing, conosciuta come *Bossing*<sup>179</sup>.

Quest'ultimo è "considerato come *species* della più ampia categoria del mobbing,"<sup>180</sup>, e viene ad essere "menzionato raramente dalla giurisprudenza peraltro con diversità di sfumature, a seconda del fatto che venga esaminato soltanto dal punto di vista del soggetto attuatore delle condotte vessatorie o che invece sia riguardato anche sotto il profilo dello scopo del soggetto agente, connotato dalla precisa strategia aziendale finalizzata all'estromissione del lavoratore dall'azienda o dalla specifica finalità di ridurre il personale, ringiovanire o riorganizzare uffici o reparti"<sup>181</sup>.

Il mobbing in questo specifico significato non è pura e mera pressione psicologica, ma si caratterizza per la presenza dell'intento di utilizzare la tensione all'interno di una realtà lavorativa con lo scopo di ridurre il profilo delle risorse umane.

Tale comportamento viene attuato con diverse modalità, ciascuna delle quali ha l'obiettivo di creare attorno alla persona "colpita" un clima di apprensione<sup>182</sup>.

Ciò nonostante, non sempre il bossing è celato, dal momento che rappresenta una strategia attuata dall'azienda, e si concretizza in condotte che hanno l'intento indicato, ad esempio ricattando il lavoratore.

---

<sup>179</sup> Questo termine venne introdotto nella psicologia del lavoro da Brinkmann nel 1955, e successivamente definito da Ege nel 1997 come "una forma di terrorismo psicologico che viene programmato dall'azienda stessa o dai vertici dirigenziali ai danni di dipendenti divenuti in qualche modo scomodi" che vengono dunque eliminati dalla realtà aziendale.

<sup>180</sup> TAMBASCO D., *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, in *Il giuslavorista, DeJure*, 2022, p. 6

<sup>181</sup> TAMBASCO D., *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, cit. p. 6

<sup>182</sup> Possono essere semplici comportamenti consistenti nell'attribuire mansioni dequalificanti, o volte a privare il lavoratore di opportunità costruttive nel campo lavorativo etc.

Il bossing oltre ad avere delle forti ripercussioni nei confronti della vittima che subisce la condotta, comporta anche elevati costi per le aziende. Nelle realtà in cui si sviluppa, infatti, conduce ad una perdita di denaro dovuto ad esempio alla malattia dei dipendenti che subiscono vessazioni, ma anche un calo di produttività lavorativa. La diffusione nelle varie realtà lavorative è elevata, il fenomeno è infatti conosciuto anche in Italia e trova diffusione e riconoscimento grazie alle pronunce giurisprudenziali come nel caso della più ampia categoria del mobbing.

Prendendo in considerazione la sentenza del Consiglio di stato, sez. V, ordinanza del 6 dicembre 2000, n. 6311, questa descrive il mobbing di tipo verticale come: “la somma di comportamenti direttamente connessi all’organizzazione del lavoro, oscillanti dall’eccessivo carico di lavoro ai soprusi del superiore e che quindi sembrano gravitare più su aspetti organizzativi che su specifiche singole situazioni”<sup>183</sup>.

Simile al bossing è il cosiddetto *mobbing* di tipo *strategico*, che tuttavia può essere tanto verticale quanto orizzontale. Si tratta di una specie che trova realizzazione in presenza di un preciso disegno volto all’estromissione del soggetto dalla realtà aziendale.

Si dice, inoltre, *mobbing trasversale*, “quando le parti attive – cd mobbers – vengono identificati nel datore di lavoro e in altri soggetti esterni all’azienda, impedendo così al mobbizzato di trovare apprezzamento in altre agenzie professionali”<sup>184</sup>.

A questo può affiancarsi il *mobbing emozionale*, che deriva da un’alterazione delle relazioni interpersonali, sia di tipo gerarchico, sia tra colleghi.<sup>185</sup>

Può citarsi, anche se a mero titolo aggiunto, l’esistenza del *mobbing senza intenzionalità dichiarata*.

---

<sup>183</sup> Consiglio di Stato, sez. V, 6 dicembre 2000, n. 6311, in *Giur. it.* 2001, 1048

<sup>184</sup> BENEDETTI M., *Mobbing. Verità processuale e danni connessi*, cit., p. 2

<sup>185</sup> PLASTINO V., PICCO C., POPPA G., RABACCHI G., *Mobbing e lavoro femminile all’interno dell’azienda sanitaria materno-infantile OIRM-S. Anna di Torino. Il codice etico*, cit., p. 336. Può realizzarsi ad esempio, come esasperazione dei comuni sentimenti di ciascun individuo di rivalità, gelosia, antipatia, diffidenza, paura, ecc

Proseguendo nell'analisi delle varie tipologie di mobbing distinguiamo, ancora, tra:

- *mobbing* di tipo *individuale*, qualora le condotte siano rivolte nei confronti di un unico soggetto;
- *mobbing* di tipo *collettivo*, allorquando le condotte hanno ad oggetto un gruppo di lavoratori.<sup>186</sup>

Vi è poi:

- *mobbing diretto*, se le violenze psicologiche sono indirizzate direttamente sulla persona mobbizzata;
- *mobbing indiretto*, se colpiscono la persona tramite la sua cerchia familiare o di amici.

A seconda dell'intensità con cui viene a realizzarsi la condotta vessatoria nell'ambito della realtà aziendale, può da ultimo distinguersi:

- *mobbing leggero*: che si verifica quando il mobber agisce attraverso gesti e comportamenti sottili e silenziosi, difficilmente dimostrabili.<sup>187</sup>
- *mobbing pesante*: si ha quando le azioni mobbizzanti, oltre a risultare evidenti, sono anche violente<sup>188</sup>.

In casi particolari si può verificare una situazione di “*Doppio mobbing*” quando l'individuo mobbizzato nell'ambiente lavorativo perde anche il sostegno psicologico dei propri familiari. È il caso in cui l'energia distruttiva di cui la vittima è carica, e che generalmente trova in famiglia una possibilità di scaricarsi, giunge ad un livello tale da esaurire le riserve di sostegno dei familiari.<sup>189</sup>

---

<sup>186</sup> CARUSO A. R., *Mobbing: origini del fenomeno e tutele giuridiche*, in *Adaptland (piattaforma per la formazione professionale)*, n. 88, 2009, p. 1

<sup>187</sup> Azioni di questo tipo sono, per esempio, quelle finalizzate all'isolamento progressivo della vittima ed alla sua esclusione dal gruppo dei colleghi, al fine di farla sentire sola, in un ambiente a lei ostile.

<sup>188</sup> Esse si manifestano attraverso aggressioni verbali o fisiche, urla, riferimenti alla sfera privata o sessuale, allusioni alle idee religiose o politiche. Tutti atteggiamenti che risultando, dunque, estremamente invasivi.

<sup>189</sup> FALASCHI S., QUERINI C., *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, Milano, 2006, pp. 4-5. È da precisare che i conflitti e problemi familiari avvengono cronologicamente dopo quelli sorti sul luogo di lavoro, e porta a delle conseguenze drastiche come separazioni coniugali, fughe da casa o crisi coniugali. Queste sono l'effetto della situazione di bullismo sul luogo di lavoro. Il doppio mobbing, è stato studiato dallo psicologo Ege, il quale ha affermato che questa situazione

Da ultimo, non certo per importanza, esiste uno specifico tipo di mobbing: il mobbing sessuale. Tale forma rimanda alla definizione di molestia sessuale, che necessita tuttavia di una trattazione più specifica.

#### **4.1 Mobbing sessuale**

Esiste tra le varie forme di mobbing esaminate nel paragrafo precedente, una specifica tipologia di mobbing che si riferisce alla sfera sessuale ed è spesso definito in determinati contesti e in relazione al destinatario delle condotte vessatorie, come *mobbing di genere*.

Nella nostra cultura, l'identità sessuale riveste ancora un ruolo importante nell'immagine sociale di una persona; l'utilizzazione di calunnie e diffamazioni di tipo sessuale costituisce un atteggiamento prevaricatorio nei confronti di chi le subisce.

Il problema delle molestie sessuali riguarda tutti gli aspetti della vita sociale ma, negli ultimi anni, all'interno dei luoghi di lavoro la questione è stata sicuramente più avvertita e ciò anche in considerazione della struttura gerarchica aziendale, (...), ma a dire il vero tale fenomeno, (...) si riscontra anche tra colleghi di pari grado della vittima<sup>190</sup>. Anche in questo caso gli atteggiamenti sgraditi a sfondo sessuale determinano una difficoltà ambientale e relazionale tale da rendere invivibile l'ambiente di lavoro; una situazione questa che viene ulteriormente aggravata allorquando a tali condotte non segua alcuna risposta in termini disciplinari da parte del datore di lavoro.<sup>191</sup>

Spesso il mobbing sconfinava in vari reati quando per esempio i soprusi si manifestino attraverso molestie, fino ad arrivare a vere e proprie lesioni personali

---

è presente solamente nel contesto italiano a causa del ruolo particolare che la famiglia ricopre all'interno di questa società.

<sup>190</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., pp. 84-85

<sup>191</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 85

e sessuali (molestie ex art. 660 c.p., ingiurie ex art. 594 c.p., violenza privata ex art. 610 c.p., lesioni personali ex art. 583 c.p., violenza sessuale ex art. 609 bis c.p., ecc.)<sup>192</sup>.

Quando si parla di mobbing sessuale, tuttavia, è doveroso operare una fondamentale distinzione tra la comune molestia sessuale ed il mobbing sessuale vero e proprio.<sup>193</sup> Le due tipologie comportamentali, infatti, pur strettamente connesse tra loro, si differenziano per la diversa finalità<sup>194</sup>.

Questo ci indirizza verso la definizione di molestia sessuale, nella quale però le molestie ripetute non si riducono solo agli atti fisici, ma vanno a comprendere e ad integrarsi con la gamma delle violenze attuate attraverso il linguaggio, con parole oscene, apprezzamenti e battute pesanti, allusioni a contenuti di natura sessuale, richieste dirette o indirette di rapporti sessuali, spesso accompagnate da minacce o ritorsioni.<sup>195</sup> Ad ogni buon conto si può affermare che la molestia sessuale considerata in modo isolato non costituisce mobbing, in quanto quest'ultimo, come abbiamo più volte ribadito, non si esaurisce in un'unica azione ma necessita di una pluralità di condotte ripetute per un lasso di tempo. Inoltre, come abbiamo detto, non può costituire mobbing in relazione all'obiettivo per cui viene realizzata.

C'è da precisare, con riferimento specifico alle ipotesi di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, pare non potersi escludere che queste sussistano quando il comportamento indesiderato a sfondo sessuale, anche se non avvenga fisicamente nel luogo di lavoro, sia riconducibile al rapporto lavorativo intercorrente tra le parti, creando nella vittima uno stato di disagio nell'esplicazione dell'attività lavorativa<sup>196</sup>.

Sarà tuttavia complicato distinguere se di fronte a un caso concreto, la molestia sessuale ha la finalità specifica del comportamento, dunque, una finalità di tipo carnale ovvero, sia solo l'espediente o la strategia utile ad ottenere

---

<sup>192</sup>COLOMBO C., *La posizione della donna sul lavoro e il mobbing*, in *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, n. 3, 2010, p. 100

<sup>193</sup>VINCI P., *Mobbing sessuale*, in *Tagete*, n. 4, 2004, p. 4

<sup>194</sup>VINCI P., *Mobbing sessuale*, cit., p. 4

<sup>195</sup>FALASCHI S., QUERINI C., *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, cit., pp. 5

<sup>196</sup>FALASCHI S., QUERINI C., *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, cit., pp. 120

l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro. È evidente come la carenza legislativa in materia di mobbing si manifesti in modo notevole anche in questo contesto. Si può all'uopo affermare che per una definizione normativa delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro ci si può rifare al contesto europeo che nel corso del tempo ha fornito varie indicazioni.

Ai nostri fini, una definizione di molestia sessuale è data dalla Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, per cui si intende qualsiasi “situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

All'interno di una concezione così ampia rientrano, pertanto, tutte quelle forme di attacco alla reputazione personale della vittima, ovvero comportamenti tesi a distruggere la credibilità o a determinare effetti sulla sua sfera fisica.<sup>197</sup>

Si tratta, dunque, di tutta una serie di condotte che, nel complesso, trasformano il luogo di lavoro in cui opera la vittima della molestia sessuale in un ambiente degradante, discriminatorio ed afflittivo determinandone, al contempo, uno stato di alterazione e di stress nell'equilibrio psicofisico che può riverberarsi oltre che sulla salute anche sulla qualità esistenziale e di vita del mobbizzato.

Il danno da mobbing sessuale è un danno di particolare gravità: “il più delle volte lascia il segno sulla vita esistenziale del mobbizzato, facendo residuare una patologia più facilmente documentabile e, quindi, patrimonialmente risarcibile”<sup>198</sup>.

La vittima fermo restando le disposizioni penali sanzionatorie in materia, per ottenere risarcimento civile al pregiudizio subito può, oggi, proprio grazie all'espansione dottrinale e giurisprudenziale del danno biologico, morale e patrimoniale di cui si dirà meglio al prossimo capitolo, prescindere dai vincoli

---

<sup>197</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 89

<sup>198</sup> VINCI P., *Mobbing sessuale*, cit., p. 5

dettati dall'art. 2059 del Codice civile<sup>199</sup>, beneficiando dell'esonero della "prova diabolica" del danno al bene immateriale<sup>200</sup>.

Tra le applicazioni giurisprudenziali in questa materia, si ricorda la sentenza del Tribunale di Milano del 30 gennaio 2001, da cui ne deriva che "anche il datore di lavoro che posto a conoscenza della condotta del suo preposto, non abbia agito secondo gli obblighi a lui imposti dall'art. 2087 c.c., va condannato, in solido, al risarcimento del danno"<sup>201</sup>. Sempre nell'ambito della responsabilità del datore di lavoro per le condotte di mobbing sessuale che si svolgono nell'ambito del luogo di lavoro e di cui ne è a conoscenza, vi è una nota sentenza della Corte di Cassazione, del 22 marzo 2018, n. 7097, in cui si dice: "qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo è chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 Codice civile nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo; ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e

---

<sup>199</sup> L'art. 2059 del Codice civile prevede il risarcimento dei danni non patrimoniali nei casi determinati dalla legge. Il danno non patrimoniale identifica i pregiudizi che derivano da lesione dei diritti della persona e non hanno rilievo economico. Giurisprudenza e dottrina hanno compiuto un lungo percorso evolutivo che ha condotto, oggi, ad elaborare le categorie di danno non patrimoniale" tra le quali figura il danno morale, il danno biologico, danno esistenziale. Sul punto di veda Cass. Civ., sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26972, in *Riv. dir. comm.* 2009, 4-5-6, II, 43, con nota di SCOTTI; Cass. Civ., sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26973, in *Foro it.* 2009, 1, I, 120, con nota di PALMIERI, PARDOLESI, SIMONE, PONZANELLI, NAVARRETTA; Cass. Civ., sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26974, in *DeJure*; Cass. Civ., sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26975, in *DeJure*.

<sup>200</sup> Sul punto VINCI P., *Mobbing sessuale*, cit., p. 5

<sup>201</sup> Trib. Milano, 30 gennaio 2001, in *DL Riv. critica dir. lav.* 2001, 483, con nota di ZEZZA. In questa sentenza si dichiara che "nel luogo di lavoro, apprezzamenti allusivi, battute a sfondo sessuale, inviti a cena tendenziosi, telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale (...), sono qualificabili come molestie sessuali e come tali ledono la personalità, (...), dando luogo alla risarcibilità del danno in via equitativa; a tal fine debbono essere utilizzati come parametri durata, intensità e gravità dell'offesa, la posizione delle parti, le circostanze in cui l'offesa è arrecata."; sul punto anche VITALE A., *Molestie sessuali e mobbing di genere*, in *Corso di formazione e aggiornamento in diritto antidiscriminatorio*, 2022

di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 Codice civile, e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 Codice civile.”<sup>202</sup>

Proprio in merito al mobbing sessuale si può segnalare un caso recente: Cassazione Penale, Sez. 3, 11 ottobre 2022, n. 49464, in cui la corte si è pronunciata su una imputazione di violenza sessuale contestata al titolare di un bar per le molestie subite dalle proprie dipendenti. Nel caso di specie, la Corte di legittimità, ha ritenuto corretta la decisione cui erano pervenuti i giudici di merito, i quali avevano condannato l'imputato per il delitto di maltrattamenti (ex art. 572 Codice penale), realizzati mediante la condotta di mobbing sessuale nei confronti di tre lavoratrici<sup>203</sup>.

Quelle indicate costituiscono solo alcune delle sentenze che si sono susseguite nel corso del tempo in materia, queste mettono in luce l'importanza che assume all'interno del nostro ordinamento un tema di questo tipo che sembra essere arginato a casi limitati e infrequenti, ma che si scopre essere particolarmente diffuso anche in piccoli contesti lavorativi. Ancora una volta emerge come di fronte a questi casi il legislatore rimane indifferente, lasciando dottrina e giurisprudenza a sopperire alle mancanze e ai vuoti normativi.

---

<sup>202</sup> Cass. Civ., sez. lav., 22 marzo 2018, n. 7097, in *Giustizia Civile Massimario* 2018

<sup>203</sup> Cass. Pen., sez. III, 11 ottobre 2022, n. 49464, in *DeJure*. Si riportano dei passi fondamentali della sentenza in merito alle condotte che interessano i nostri fini: “E poiché la dimensione della sessualità non può ritenersi confinata ad una estrinsecazione soltanto fisica, involgendo al contrario anche la dimensione psichica come quella emotiva, suscettibile di modularsi diversamente in relazione ai valori del comune sentire che mutano e al contempo si consolidano nello specifico contesto storico, culturale e sociale di riferimento, ne consegue che, (...) la valutazione dell'atto, al fine di apprezzarne l'incidenza sulla libertà di autodeterminazione della persona offesa, debba tener conto della condotta nel suo complesso, rapportandola cioè all'ambito specifico in cui si è svolta, alle modalità in cui si è in concreto estrinsecata estese anche a quelle che la hanno preceduta o seguita, al rapporto intercorrente tra i soggetti coinvolti e ad ogni altro dato fattuale che valga a connotarlo”. Con riferimento alle condotte integranti la fattispecie di mobbing di tipo sessuale, nella sentenza si dice: “tali condotte in quanto poste in essere dal datore di lavoro all'interno del locale sotto la più volte sottolineata minaccia del licenziamento”, ad indicare che si svolgevano in modo reiterato, nel posto di lavoro, e attraverso forme di pressione mediante minaccia.



## 5. Determinazione del caso di mobbing e il suo riconoscimento

Compreso cosa si intende per mobbing, quali sono le tipologie che lo caratterizzano, ci si sofferma brevemente sugli altri aspetti del fenomeno necessari per capire quando ci si trovi di fronte a una condotta di mobbing nel caso concreto. Pertanto, “prima ancora di affrontare le questioni risarcitorie (che verranno trattate nel prossimo capitolo), il giurista è chiamato a definire preliminarmente l’oggetto stesso della sua valutazione al fine di dare risposta ad almeno due diverse domande:

- a) che cosa trasformi atti e comportamenti apparentemente legittimi e leciti, o comunque indifferenti per l’ordinamento, in una fattispecie riprovevole<sup>204</sup>;
- b) cosa connota queste condotte al fine di poter configurare il mobbing.

Procedendo nell’analisi è necessario prendere in esame quelli che vengono definiti “*i sette parametri fondamentali per l’individuazione del mobbing*”, elaborati da Ege che contribuiscono a descrivere il metodo di analisi del caso, sulla base del quale è possibile dedurre se si è in presenza di tale fenomeno.

In via schematica possiamo brevemente citarli prima di procedere ad esaminarne uno per volta, questi sono: l’ambiente di lavoro; la frequenza; la durata; il tipo di azioni; il dislivello tra gli antagonisti; l’andamento secondo fasi successive; e l’intento persecutorio.

Il primo di questi elementi è rappresentato dall’*ambiente di lavoro*. Sembra essere un elemento banale e scontato, ma in realtà non lo è, in quanto il termine mobbing trova utilizzazione in altri contesti, come la scuola, la famiglia, nei rapporti interpersonali, nel mondo militare etc. Tuttavia, per definizione è un fenomeno specifico dell’ambiente di lavoro in quanto trova realizzazione all’interno dell’azienda o di qualsiasi altro luogo di lavoro. C’è da sottolineare che è un disagio che può ripercuotersi anche gravemente in ogni aspetto della vita del mobbizzato, primo tra tutti la sua vita privata e familiare dando vita a quello che abbiamo già definito come doppio mobbing.

---

<sup>204</sup> VISCOMI A., *Il “mobbing”*: alcune questioni su fattispecie ed effetti, cit., p. 48

Inoltre, il mobbing si configura, come un processo, le cui condotte, considerate singolarmente, non sono sempre del tutto negative ma, per la *frequenza* e la *durata*, diventano «un'arma comunicativa pericolosa»<sup>205</sup>.

Proprio la frequenza e la durata considerate come variabili temporali erano i primi parametri che Leymann agli inizi degli anni Novanta aveva posto a fondamento del mobbing: azioni negative occorrenti almeno una volta a settimana per almeno sei mesi. E per quanto soggetti a critiche e ridimensionamenti, questi due parametri sono ancora oggi riconosciuti da tutti gli studiosi di mobbing<sup>206</sup>.

La frequenza con cui si verificano le azioni ostili è un criterio fondamentale, perché “mette in luce la differenza tra un singolo atto di ostilità e un conflitto persistente e persecutorio come il mobbing”<sup>207</sup>.

È in quest'ottica, secondo Ege che si distingue il mobbing dal litigio in ambiente di lavoro, facendone derivare che il demansionamento, il trasferimento gravoso, l'ordine di servizio umiliante, l'assegnazione ad un posto di lavoro, non integrano la fattispecie di mobbing in quanto si tratta di una singola azione non continuata.

L'osservazione dei luoghi di lavoro in Italia, inoltre, porta Ege a rinvenire un'eccezione al requisito della frequenza, tipica del mobbing, allorquando si verifichi un'azione singola di tale gravità (il cosiddetto “sasso nello stagno”) che “non può essere considerata estemporanea” perché le conseguenze sono durature e la percezione della persona che la subisce si protrae nel tempo<sup>208</sup>. Infatti, è lo spostamento dall'angolo visuale “esterno” a quello “interno” (la percezione della

---

<sup>205</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 506

<sup>206</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 7

<sup>207</sup> Ege afferma che “il parametro della frequenza deve indicare una cadenza delle azioni ostili almeno di alcune volte al mese”. - EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 51

<sup>208</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 509. In merito al cosiddetto “caso del sasso nello stagno”, questo rappresenta un caso particolare di mobbing consumato con un solo atto che produce effetti prolungati nel tempo sulla persona della vittima. Caso tipico è quello dell'impiegato che subisce un grave demansionamento ed in seguito alla dequalificazione si trova in uno stato di disagio e prostrazione nei confronti dei colleghi e di estremo imbarazzo nei confronti dei soggetti esterni all'azienda che ne ricordano le precedenti mansioni superiori, magari compatendolo.

persona che subisce le vessazioni) a rendere riconducibile questa situazione fattuale all'interno del mobbing.

Ecco che dal punto di vista oggettivo, ancora oggi si ritiene che gli attacchi debbano protrarsi per un lasso di tempo ragionevole, individuato da una parte della giurisprudenza – su indicazione della psicologia del lavoro - in almeno sei mesi<sup>209</sup>. Il requisito della durata è ridotto ad almeno tre mesi solo allorché sia ravvisabile una specifica tipologia di mobbing, data dal *quick mobbing*, o dallo *straining sportivo*<sup>210</sup>.

Tuttavia, un orientamento giurisprudenziale più flessibile ed aperto al caso concreto rifugge da parametri temporali determinati avendo coniato la formula della condotta sistematica e protratta nel tempo, specificando in alcune pronunce la necessità della permanenza per un apprezzabile lasso di tempo<sup>211</sup>.

Ulteriore parametro è rappresentato dal *tipo di azioni*. Più propriamente si fa riferimento alle azioni tipiche di carattere vessatorio poste in essere dal mobber e dirette ai vari livelli della vita professionale, sociale, intima e lavorativa del mobbizzato. Già Leymann a suo tempo le aveva raggruppate in varie categorie così da consentire di valutare quali e quanti settori sono stati colpiti, al fine di escludere che si tratta di attacchi dello stesso tipo, essi sono riconducibili ad una singola situazione e di conseguenza si esclude che si tratti di mobbing. Ege nell'analisi dei parametri sostiene in merito alle azioni, che per parlare di mobbing è necessario

---

<sup>209</sup> TAMBASCO D., *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, cit., p. 2

<sup>210</sup> TAMBASCO D., *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, cit., p. 2. Con riferimento al quick mobbing, possiamo dire che si presenta attraverso azioni ostili molto frequenti, concentrate in breve tempo e dirette contro aspetti della vita privata e professionale della vittima. Ege a proposito del Quick Mobbing, afferma si tratti di un conflitto che “al pari di un temporale estivo breve e violento, sembra saltare i preliminari ed esplodere immediatamente in tutta la sua forza”; sul punto si può prendere in considerazione EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., pp. 56-57

<sup>211</sup> TAMBASCO D., *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, cit., p. 3. Tra le varie pronunce vedi: Cass. Civ., sez. lav., 17 settembre 2009, n. 20046, in *Guida al diritto* 2009, 43, 52; Cass. Civ., sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858, in *Giust. civ.* 2009, 11, I, 2412; Trib. Milano, sez. lav., 30 settembre 2006, n. 2949, in *Giustizia a Milano* 2006, 10, 66.

che “la vittima indica di aver subito azioni riconducibili ad almeno due delle categorie”<sup>212</sup>.

Proseguendo nell’analisi, abbiamo il *dislivello tra gli antagonisti* che mette in luce quelli che sono i due protagonisti del mobbing: l’aggressore (o mobber) e la vittima (o mobbizzato). Non si tratta di due persone, ma più propriamente di due ruoli in conflitto, ognuno dei quali può essere costituito da una o più persone.

Nel mobbing è ben chiaro e percepibile un dislivello di potere tra i due attori, con la conseguenza che la vittima viene a trovarsi sempre in una posizione di svantaggio.

Le vittime di mobbing sono state descritte come ansiose, insicure e con una bassa autostima, sono viste dagli altri come ipersensibili, prudenti, mansueti e non in grado di reagire alle provocazioni <sup>213</sup>.

Il profilo del “mobber”, invece, include la personalità autoritaria e irascibile, il “piccolo tiranno” che nei rapporti con i colleghi/sottoposti sceglie un comportamento aggressivo e violento, conosce e accetta in modo attivo le conseguenze negative per la vittima e non mostra alcun senso di colpa<sup>214</sup>. A queste due figure se ne può aggiungere una terza costituito dagli “spettatori” che pur non partecipando direttamente al conflitto, attraverso la loro indifferenza lo accettano e contribuiscono ad aggravarne le conseguenze. In genere prendono le distanze dal malcapitato, nel timore di compromettere i loro rapporti col capo che potrebbe attivare forme di rappresaglia contro di loro e privarli dei piccoli benefici di cui possono godere, o, nel caso di mobbing strategico, assistono silenti e distanziati, fortemente in ansia per le loro sorti future. Non sempre si tratta di semplice indifferenza, in alcuni casi, infatti, gli spettatori partecipano attivamente

---

<sup>212</sup> Tra le varie azioni si ricordano ad esempio: gli attacchi alla possibilità di comunicare; gli attacchi alle relazioni sociali; gli attacchi all’immagine sociale; gli attacchi alla qualità della situazione professionale e privata; gli attacchi alla salute.

<sup>213</sup> BERNARDINI A., MONTI C., TOMEI G., *Il mobbing: informazione per i datori di lavoro, dirigenti e lavoratori*, in *Consulenza*, n.27, 2005

<sup>214</sup> BERNARDINI A., MONTI C., TOMEI G., *Il mobbing: informazione per i datori di lavoro, dirigenti e lavoratori*, cit.

alle persecuzioni sulla vittima diventando dei fiancheggiatori del mobber (side-mobber).<sup>215</sup>

Un altro elemento per comprendere se ci troviamo di fronte ad un caso di mobbing è l'*andamento secondo fasi successive*, infatti, “perché una vicenda possa essere ritenuta mobbing, devono essere ben identificabili al suo interno non solo il senso di progresso, ma anche delle fasi precise cronologicamente successive”<sup>216</sup>.

Proprio Ege, indicando tale parametro riprende il modello a sei fasi da lui stesso elaborato mediante una revisione del creato da Leymann, attraverso il quale si delinea il mobbing. Il modello Ege appare molto più ricco, chiaro, fluido e maggiormente adeguato alla situazione italiana. Tale modello parte dalla “condizione zero” che indica una situazione di conflittualità generalizzata all'interno dell'azienda ma che non integra gli estremi del mobbing, e si articola via via nelle seguenti fasi:

- *Fase I*, del conflitto mirato: in questa fase si parla già di mobbing. Essa “vede il progressivo incanalarsi del conflitto fisiologico di base nella direzione di una determinata vittima o gruppo di vittime, che solo nella fase successiva cominciano a percepire un inasprimento delle relazioni interpersonali e il disagio”<sup>217</sup>;
- *Fase II*, inizio del mobbing: con questa fase ha inizio il vero e proprio mobbing mediante la condotta dell'isolamento;
- *Fase III*, primi sintomi psico-somatici: in questa fase la vittima comincia ad avvisare problemi di salute che si possono protrarre per lungo tempo;
- *Fase IV*, errori ed abusi dell'amministrazione del personale: il caso di mobbing diventa pubblico espandendosi nell'intera azienda;
- *Fase V*, serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima: il mobbizzato comincia a percepire un malessere più acuto, accusando forme depressive.

---

<sup>215</sup> BERNARDINI A., MONTI C., TOMEI G., *Il mobbing: informazione per i datori di lavoro, dirigenti e lavoratori*, cit.

<sup>216</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 62

<sup>217</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 64

- *Fase VI*, esclusione dal mondo del lavoro: questa fase rappresenta l'esito ultimo del mobbing in cui il soggetto vittima è costretto ad abbandonare definitivamente il mondo del lavoro, volontariamente attraverso dimissioni oppure perché costretto a licenziamento. Va detto che purtroppo sono possibili anche uscite più drammatiche, come il suicidio, esiti di profonde crisi depressive<sup>218</sup>.

In questo modello, possono tuttavia, verificarsi variazioni, per cui alcune fasi possono mancare e il mobbing può concludersi prima della fase cronica, relativamente alla particolare storia di ogni vittima<sup>219</sup>. A tal proposito Ege al termine dell'esposizione del modello a sei fasi afferma: "per essere definita mobbing una situazione deve aver raggiunto almeno la seconda fase"<sup>220</sup>.

L'ultimo dei sette parametri fondamentali è forse il più importante e costituisce l'elemento soggettivo delle condotte vessatorie, ovvero l'intento persecutorio che unifica e lega tra loro i singoli atti o comportamenti ostili.

Ege afferma: "perché si possa parlare di mobbing, ci deve essere da parte dell'aggressore un chiaro scopo negativo nei confronti della vittima: egli deve cioè compiere le sue azioni con un obiettivo ben preciso in mente, chiaramente ostile e negativo". L'intento persecutorio è cruciale perché indica un "disegno vessatorio coerente e finalizzato, composto da uno scopo politico, un obiettivo conflittuale e una carica emotiva e soggettiva", un punto rilevante anche sul piano giuridico<sup>221</sup>.

L'intento persecutorio è dato da tre fattori:

- (a) Lo scopo politico, che costituisce il fine ultimo per cui il mobber inizia la sua azione;<sup>222</sup> Lo scopo politico può essere posto in essere dal mobber anche senza esserne consapevole, e costituisce un obiettivo a lungo termine che permea e informa tutta l'azione strategica del mobbing.

---

<sup>218</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 65

<sup>219</sup> ALFIERI D., *Il mobbing in Italia e nel resto del mondo*, cit.

<sup>220</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 65

<sup>221</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 509

<sup>222</sup> La motivazione che lo muove può essere quella di allontanare la vittima dal posto di lavoro, o procurargli semplicemente fastidio, metterlo in cattiva luce, isolarlo etc.

- (b) L'obiettivo conflittuale rappresenta le singole azioni che vengono di volta in volta attuate per danneggiare la vittima ed avvicinarsi allo scopo politico che era stato prefissato. Nella sostanza si compone di tutte le azioni vessatorie indicate precedentemente quelle condotte realizzate dal mobber contro la vittima.
- (c) Il terzo fattore è rappresentato dalla carica emotiva e soggettiva, che provvede a conferire allo scopo politico e all'obiettivo conflittuale la forza distruttiva necessaria.

In merito all'elemento soggettivo si rinvencono numerose pronunce che mettono in evidenza come sul punto la giurisprudenza pone in capo al ricorrente l'onere probatorio dell'intento persecutorio<sup>223</sup>.

Tuttavia, anche se in numero minore, emerge un orientamento divergente, teso a valorizzare l'utilizzo della prova per presunzione che consentirebbe di desumere l'elemento soggettivo in via appunto presuntiva. Sul punto importante è la sentenza della Cassazione civile, sez. lav., del 4 gennaio 2017, n. 74, in cui si sostiene che "l'elemento soggettivo dell'intento persecutorio unificante i comportamenti lesivi non necessita di una dimostrazione *ab intrinseco*, ma può desumersi anche *ab extrinseco* dall'uso abnorme del potere direttivo e di conformazione della prestazione, nella concatenazione temporale degli interventi e nelle loro modalità concrete, quando possa evincersi che esso è indirizzato a fine diverso da quello tutelato dalla norma, assumendo quindi carattere di illiceità"<sup>224</sup>.

In ogni caso tutto quanto affermato da ultimo attiene all'onere probatorio che sarà meglio definito nel capitolo che segue.

Sul punto Viscomi affermava: "in buona sostanza, anche per il mobbing sembra riproporsi l'annoso dilemma tra i problemi probatori di una fattispecie innervata sull'elemento intenzionale dell'agente ed i rischi espansivi di una fattispecie più attenta al dato effettuale dell'azione. Ed è dilemma irrisolto anche per le scienze non giuridiche (...). Da un punto di vista eminentemente pratico, tale dilemma è in qualche misura risolvibile, dal momento che l'intenzione offensiva non potrà

---

<sup>223</sup> Per un'analisi più dettagliata si rimanda al capitolo successivo

<sup>224</sup> Cass. Civ., sez. lav., 4 gennaio 2017, n. 74, in *Guida al diritto* 2017, 6, 65

che essere accertata dal prudente apprezzamento del giudice mediante l'analisi delle azioni che si assumono lesive all'interno dello specifico contesto organizzativo. Come pure è stato già segnalato: “la finalità illecita sarà apprezzata dal giudice [...] in relazione alla idoneità lesiva dei beni della persona e all'intrinseca *ratio* discriminatoria”<sup>225</sup>. Da un punto di vista sistematico, è impossibile prescindere dalla rilevazione dell'intenzione del soggetto agente, soprattutto quando gli “atti perturbanti”, singolarmente considerati, siano da considerare altrimenti in sé leciti o giuridicamente “neutri”<sup>226</sup>.”

A chiarire questi dubbi è senz'altro la Corte di Cassazione che con sentenza Cassazione civile, sez. lav., del 27 novembre 2018, n. 30673, ribadisce come “ai fini della configurabilità del mobbing l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assume di aver subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti, bensì dell'intento persecutorio che li unifica”<sup>227</sup>.

### **5.1. L'incerto confine tra mobbing e straining**

Come più volte sottolineato nel corso della trattazione, una delle caratteristiche del mobbing è data dalla sistematicità delle condotte persecutorie, attuate e ripetute per un ampio lasso di tempo. La giurisprudenza però ha riconosciuto la possibilità che anche singoli episodi di vessazione possano determinare effetti lesivi, tali da giustificare una pretesa risarcitoria.

---

<sup>225</sup> VISCOMI A., *Il “mobbing”: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, cit., p. 50

<sup>226</sup> VISCOMI A., *Il “mobbing”: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, cit., p. 50

<sup>227</sup> Cass. civ., sez. lav., 27 novembre 2018, n. 30673, in *Diritto & Giustizia* 2018, 28 novembre, con nota di LEVERONE. La massima riporta a tal proposito: “Ai fini della configurabilità del mobbing l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assume di aver subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti, bensì dell'intento persecutorio che li unifica, sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente perché, in difetto di elementi probatori di segno contrario, diventa sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata; parimenti, la conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, può essere apprezzata dal giudice per escludere che i provvedimenti siano adottati al solo fine di mortificare la personalità e la dignità del lavoratore.”



Proprio questo determina un confine incerto tra il mobbing e lo straining.

Quest'ultimo rientra, insieme al mobbing, nel perimetro dello stress lavoro-correlato ed è stato definito dalla dottrina e dalla giurisprudenza maggioritarie come una forma di "mobbing attenuato" dotato, cioè, di un grado di conflittualità lavorativa di minore intensità ma sempre fonte di responsabilità del datore di lavoro a titolo contrattuale ed extracontrattuale<sup>228</sup>.

Il primo riconoscimento giuridico del fenomeno si deve a una sentenza del Tribunale di Bergamo, 21 aprile 2005, n. 286, che lo descrive nei termini di una "situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata da una durata costante", nella quale la vittima è rispetto alla persona che realizza lo straining in persistente inferiorità<sup>229</sup>.

Sotto il profilo temporale, lo straining è generalmente caratterizzato dall'istantaneità della condotta: il comportamento datoriale si esaurisce in un unico episodio isolato capace di generare una situazione di perdurante disagio nel destinatario, oppure prende forma attraverso più azioni prive di continuità, allontanandosi dal mobbing che si configura, invece, come un insieme coordinato di comportamenti sorretti da un unico disegno persecutorio<sup>230</sup>.

Manca rispetto al mobbing la componente della continuità: vale a dire che la condotta ostile non viene posta in essere in modo regolarmente reiterato. Il fenomeno in oggetto non evolve per fasi successive, come accade per il mobbing poiché, al contrario, una volta che è stata posta in essere l'azione di straining, il conflitto che ne deriva rimane costante, con effetti duraturi nel tempo<sup>231</sup>.

---

<sup>228</sup> MAZZANTI C., *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, 2022, p. 53

<sup>229</sup> Trib. Bergamo, 21 aprile 2005, n. 286, in *DeJure*. La sentenza accoglie la definizione coniata nell'ambito delle scienze psicologiche del noto studioso Ege.

<sup>230</sup> MAZZANTI C., *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, cit., pp. 53-54

<sup>231</sup> PASSALACQUA P., *Straining e disagio lavorativo*, in *Revista de Direito Brasileira*, n. 11, 2021, p. 523

Il riconoscimento giuridico dello straining nasce dal timore che i comportamenti isolati e, dunque, non rientranti nel perimetro del mobbing, restino impuniti, nonostante rechino un grave pregiudizio<sup>232</sup>.

Da qui il dilemma: o il mobbing viene ridefinito in modo da ricomprendervi le numerosissime ipotesi in cui si verifica una sola aggressione alla sfera psichica (...); ovvero fermi i caratteri consolidati del mobbing, si inaugura una nuova casella definitoria in cui collocare le vessazioni per così dire *quae uno actu perficiuntur*.<sup>233</sup>

Tuttavia, proprio le modalità di manifestazione dello straining rende difficile la distinzione con altre figure, perché l'isolamento relazionale o professionale del dipendente, la privazione degli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, e molte altre condotte possono essere riconducibili all'ipotesi di mobbing.

La mancanza di una definizione normativa del fenomeno dello straining (e del mobbing) ha senz'altro reso più difficile, sul piano pratico, tracciare i confini di tale situazione patologica; sebbene la nozione appaia abbastanza nitida sul piano astratto grazie al contributo offerto dalla dottrina e dalla giurisprudenza, purtroppo, sul versante pratico il fenomeno si rivela meno evidente o distinguibile dalle fattispecie a confine e comunque difficile da provare.<sup>234</sup>

Secondo la Corte di Cassazione, lo straining costituisce una *species* del più ampio *genus* del mobbing, e si associa spesso ai fenomeni di dequalificazione professionale<sup>235</sup>, svuotamento di mansioni, o anche completa privazione delle stesse. Cionondimeno può derivare da altri comportamenti datoriali di angherie e

---

<sup>232</sup> MAZZANTI C., *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, cit., pp. 54

<sup>233</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 11

<sup>234</sup> MAZZANTI C., *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, cit., pp. 54

<sup>235</sup> Sul punto è necessario ricordare la recentissima sentenza Cass. Civ., sez. VI, 3 novembre 2022, n. 32423, in *Diritto & Giustizia* 2022, 4 novembre, con nota di IEVOLELLA. La quale considera legittimo il cambio di mansione dell'agente di polizia per allontanarla dal clamore mediatico dovuto all'arresto del marito. Sul punto IEVOLELLA A., *Legittimo il cambio di mansione dell'agente di Polizia per allontanarla dal clamore mediatico dovuto all'arresto del marito, in nota a Cassazione civile sez. VI, n. 32423 del 2022, in Diritto e Giustizia*, n. 190, 2022

abusi che possono assurgere alla fattispecie in parola presentando i requisiti richiesti. Secondo l'ultima giurisprudenza della Suprema Corte si tratta di "stress forzato deliberatamente inflitto alla vittima dal superiore gerarchico con un obiettivo discriminatorio"<sup>236</sup>.

L'evoluzione giurisprudenziale ha portato ad un mutamento nella definizione di straining, la quale ha cominciato ad assumere connotati differenti. In particolare, a partire da una sentenza della Corte di Cassazione<sup>237</sup>, "è venuto meno l'elemento soggettivo dell'intento persecutorio, requisito fondante della fattispecie, attraverso la definizione del fenomeno come una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato tale da provocare nella vittima una modificazione lavorativa in negativo, costante e permanente, atta ad incidere sul diritto alla salute, e ravvisabile anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio"<sup>238</sup>.

Tuttavia, tale soluzione interpretativa è stata abbandonata a seguito dell'ordinanza della Corte di Cassazione, 4 febbraio 2021, n.2672, in cui si afferma che "ai fini del risarcimento del danno il lavoratore è tenuto a provare l'*animus nocendi* del datore di lavoro"<sup>239</sup>.

A conclusione dell'analisi, possiamo constatare come l'assenza di un intervento da parte del legislatore al fine di correggere i confini dello straining, porta al rischio

---

<sup>236</sup> Cass. civ., sez. lav., 19 febbraio 2018, n. 3977, in *Responsabilità Civile e Previdenza* 2018, 6, 1930, con nota di ZILLI. Con questa sentenza la corte individua i caratteri distintivi tra le due manifestazioni di rischio.

<sup>237</sup> Cass. civ., sez. lav., 29 marzo 2018, n. 7844, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 2018, 3, II, 564. Nella pronuncia in commendo ad ogni modo non sembra riconoscersi un'identità sicura tra straining e conseguenze di minore impatto sulla salute dei lavoratori che giustificano il riconoscimento dello straining quale forma di mobbing attenuato. In particolare "è evidente che lo straining non è necessariamente causa di pregiudizi più tenui per la salute psico-fisica del lavoratore, anche in considerazione della soggettiva reazione che ciascuno può manifestare un volta reso bersaglio di vessazioni della specie suddetta". "In considerazione di ciò, lo straining non può definirsi come "mobbing attenuato ma, semmai, come "mobbing episodico", cioè a dire privo del carattere della continuità ma non necessariamente fonte di pregiudizi di più lieve natura". – RENZI S., *Lo straining e la progressiva emersione giurisprudenziale dei suoi connotati*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 3, 2018, pp. 571-572

<sup>238</sup> Sul punto: TAMBASCO D., *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, cit., pp. 6-7

<sup>239</sup> Cass. civ., sez. lav., 4 febbraio 2021, n. 2672, in *Redazione Giuffrè 2021*. Questo "in particolare nel caso in cui la condizione di disagio sia stata causata dal cambio della posizione lavorativa nell'ambito di un processo di riorganizzazione e ristrutturazione dell'impresa nella sua interezza" così come indicato nella sentenza.

di veder privato il lavoratore di una tutela adeguata nel caso di vessazioni sporadiche o isolate non inserite in un preciso intento persecutorio, tuttavia l'attenzione offerta recentemente dalla Cassazione ha contribuito a delinearne il perimetro strumentale arrivando a risultati quantomeno apprezzabili per una coerente disciplina del fenomeno. In chiave critica si può riportare il pensiero di Passalacqua sul punto:

*“L'emergere di nuova fattispecie quale quella dello straining, (...), di certo può essere accolta con favore nella prospettiva di offrire ulteriori strumenti di tutela del lavoratore, ma al contempo non si può e non si deve nascondere che, come già accaduto per il mobbing, si presti al contempo a un utilizzo non sorvegliato o meglio improprio che finisce per essere inutile al lavoratore”.*<sup>240</sup>

---

<sup>240</sup> PASSALACQUA P., *Straining e disagio lavorativo*, cit., p. 528

## **CAPITOLO III**

### **“BREVI CONSIDERAZIONI SULLA TUTELA DA MOBBING”**

*Sommario:* 1. Brevi considerazioni. – 2. Responsabilità per mobbing di natura contrattuale. – 2.1. Responsabilità extracontrattuale. - 3. Onere probatorio e nesso di causalità. – 4. Danno da mobbing. – 4.1. Danno non solo patrimoniale.

#### **1. Brevi considerazioni**

Abbiamo compreso dall’analisi fin qui condotta che, nonostante gli studi di psicologia, sociologia e medicina abbiano da tempo individuato e definito i connotati tipici del mobbing, e nonostante il concetto abbia ottenuto una frequente diffusione anche nelle aule dei tribunali, il fenomeno in questione non ha ancora trovato riconoscimento a livello normativo in modo chiaro e preciso, se non mediante le pronunce giurisprudenziali.

A tal proposito, di fronte alle condotte vessatorie tipiche, sorge spontaneo chiedersi: come sia possibile agire per ottenere tutela, ma soprattutto, quali possono essere i mezzi per contrastare il mobbing e consentire al lavoratore-vittima l’esercizio del proprio diritto di lavorare ed eseguire serenamente la prestazione lavorativa.

Per poter rispondere a questa domanda, dobbiamo da subito premettere che dal punto di vista giuridico, pur in assenza di una disciplina *ad hoc*, il lavoratore, ha a disposizione vari strumenti di tutela.

Al di là della rilevanza penale di certe condotte, che ad esempio possono integrare i reati di ingiurie, diffamazioni, minacce, lesioni personali, violenza privata; sul piano civilistico meritano di essere richiamate varie normative, come ad esempio quella antidiscriminatoria, le clausole di buona fede (la cui operatività nell’ambito

del rapporto di lavoro consente di verificare che la dinamica dell'esercizio dei poteri datoriali si svolga secondo regole comuni e nel rispetto del contratto di lavoro), la normativa in materia di responsabilità, il danno che deriva dalle condotte vessatorie, e molte altre.

Posto quanto detto, si può dire, dunque, ai fini di un esame più completo del mobbing, che si cercano i punti di riferimento giuridici "per coniugare *le esigenze di sistema e la sensibilità del problema*"<sup>241</sup>, riconoscendo che l'evento "è un fattore di inefficienza per organizzazioni che si pretendono intelligenti, e pertanto che combattere tale fenomeno, al limite attraverso l'effetto deterrente della responsabilità risarcitoria diretta o indiretta, si traduce in un vantaggio per tali organizzazioni"<sup>242</sup>.

Va tuttavia chiarito che, anche se il fenomeno ha indubbiamente introdotto nuove chiavi di lettura nel sistema della responsabilità datoriale, ciò non deve indurre a cadere in un possibile e facile equivoco: anche prima della "scoperta" del mobbing da parte degli operatori del diritto, il lavoratore, rimasto vittima di condotte persecutorie, avrebbe trovato nell'attuale ordinamento le basi per una tutela di stampo risarcitorio<sup>243</sup>. Il rinvenimento di una fattispecie astratta, indispensabile per delimitare l'area dell'illecito e per poter procedere alla già difficile opera di sussunzione della casistica ad essa rapportabile, deve quindi passare – *de iure*

---

<sup>241</sup> VISCOMI A., *Il "mobbing": alcune questioni su fattispecie ed effetti*, cit., p. 47

<sup>242</sup> DEL PUNTA R., *Il "mobbing": l'illecito e il danno*, cit., pp. 539-540. Sul punto anche CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 271. *La prevenzione del mobbing è un elemento chiave se si desidera migliorare la qualità della vita lavorativa, il benessere, ed evitare l'emarginazione sociale; è infatti importante costruire un ambiente di lavoro positivo, senza attendere il presentarsi di chiari sintomi di disagio prima di agire. "Sebbene infatti il fenomeno del mobbing riguardi profili attinenti alla sfera individuale dei lavoratori, quali la personalità, l'età, il sesso, nonché fattori intrinseci alla stessa attività esercitata, è tuttavia indubbio che la predetta vicenda individuale sia condizionata in modo rilevante dal contesto organizzativo di riferimento. In questo senso, pare anzi riscontrarsi una specifica relazione causa effetto: da un lato, il mobbing è alimentato da una organizzazione inefficiente e distratta, dall'altro lato, le stesse azioni mobbizzanti vanno a influire sul livello di efficienza dell'organizzazione", comportando elevati costi e vari. – RUSSO A., *Il mobbing: esigenze preventive e risarcitorie, profili comparati*, in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e ricerche*, vol. 16, n. 4, 2006, p. 6*

<sup>243</sup> OLIVA U., *Strumenti giuridici per la disciplina del mobbing- relazione al Convegno "Mobbing: aspetti giuridici e psico-sociali del fenomeno"*, Modena, 2004, p.13

*condictio* – attraverso preesistenti dati normativi idonei ad ospitare la variegata fenomenologia rapportabile al mobbing<sup>244</sup>.

Parlando in termini generali, due erano le alternative a disposizione, che in qualche modo potevano fornire una tutela al lavoratore, rappresentate per lungo tempo dagli artt. 2087 e 2043 del Codice civile, le quali disciplinano rispettivamente la tutela delle condizioni di lavoro e il risarcimento per fatto illecito, “la giurisprudenza lavoristica, prima, e la dottrina, poi, hanno fatto la loro scelta”<sup>245</sup>, infatti, “l’assenza di regole e lo sviluppo dell’approccio giudiziario delle questioni poste ha indotto a fissare il baricentro della discussione giuridica sulla responsabilità del datore di lavoro, pubblico o privato, sulla centralità dell’art. 2087 c.c. e, di conseguenza sulla qualificazione e quantificazione dell’eventuale danno subito dai lavoratori e dalle lavoratrici”<sup>246</sup>.

È coerente con l’essenza del dovere di protezione *de quo*, che il prestatore di lavoro debba essere tutelato non soltanto nella sua integrità fisica (e psichica)<sup>247</sup>, ma anche in quella che l’art. 2087 definisce, un po’ all’antica, “personalità morale”, e che forse potremmo più modernamente e semplicemente definire, anche alla luce delle indicazioni derivanti dagli artt. 2 e 41 comma 2, della Costituzione, nonché dall’art. 1 della Carta di Nizza, come “dignità”<sup>248</sup>.

Ma se il parametro normativo di riferimento è rappresentato dall’art. 2087 del Codice civile, “piuttosto che chiederci che cosa è mobbing, dovremmo domandarci che cosa è “pregiudizio alla personalità morale” o se si vuole dignità”<sup>249</sup>, dal momento che lo stesso articolo ci dice semplicemente che un certo bene non deve essere violato e che di conseguenza il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie affinché tale bene non venga leso.

---

<sup>244</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l’illecito e il danno*, cit., p. 542

<sup>245</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l’illecito e il danno*, cit., p. 542

<sup>246</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 271

<sup>247</sup> In linea generale per “integrità fisica” si intende il diritto di ciascun essere umano a non subire menomazioni del proprio aspetto esteriore: è un tipico diritto irrinunciabile e indisponibile, salvo in casi di limitata disposizione di parti del corpo che non ledono la dignità umana.

<sup>248</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l’illecito e il danno*, cit., p. 542.

<sup>249</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l’illecito e il danno*, cit., p. 542

Si può aggiungere inoltre che le garanzie offerte dalle disposizioni codicistiche possono altresì spiegarsi nel caso in cui la condotta vessatoria non sia tenuta direttamente dal datore di lavoro, bensì da un superiore gerarchico della vittima o da un soggetto di pari grado.

Appare chiaramente come tale norma si riveli particolarmente adatta a sanzionare comportamenti vessatori che spesso integrano la fattispecie del mobbing.

Il diritto alla salute e alla dignità del lavoratore non rimane dunque relegato al piano costituzionale, rispettivamente agli artt. 32 e 41 che disciplinano la tutela alla salute come fondamentale diritto dell'individuo e della collettività e la libertà di iniziativa economia privata, ma viene ulteriormente riconosciuto e specificato dalla normativa codicistica che tende a fornire degli strumenti di tutela per la salute dei lavoratori. È proprio di questi ultimi che si occuperà il presente capitolo, delineando in via generale le disposizioni che entrano in gioco in tal contesto.

In particolar modo ci si soffermerà in un primo momento sull'attribuzione della responsabilità per le condotte illecite che integrano il fenomeno del mobbing, distinguendo tra quelle di natura contrattuale o extracontrattuale; si passerà poi, in un secondo momento, alle normative dedicate all'onere probatorio e al nesso di causalità che deve intercorrere tra i comportamenti posti in essere e la verifica dell'evento di danno con i relativi problemi che ne derivano; da ultimo si prenderà in esame il concetto di danno che deriva dal mobbing, analizzandone la struttura e la rilevanza che ha acquisito nel corso del tempo.

Si può affermare in via schematica che “fattispecie ed effetti, illecito e danno sono le quattro parole chiave per l'esatta comprensione della genesi della questione del mobbing nell'ordinamento italiano in termini di certo sintetici, ma comunque utili (...) alla trattazione del rischio psicosociale”<sup>250</sup>.

---

<sup>250</sup> CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 271



## 2. La responsabilità per mobbing di natura contrattuale

In ambito civilistico e giuslavoristico il punto cardine delle pronunce sul mobbing è rappresentato dall'art. 2087 del Codice civile, che costituisce la norma fondamentale per la tutela del danneggiato, dato il frequente richiamo nelle sentenze relative ai casi oggetto di trattazione, la quale ci dice:

*“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*<sup>251</sup>.

In tale contesto “la dottrina è concorde nell'affermare che l'art. 2087 Codice civile è norma di apertura e di chiusura del sistema, che essa è norma viva e vegeta, connotata da una irriducibile funzione prevenzionale, che riempie di contenuto la disciplina di derivazione comunitaria e che fonda un obbligo di elevata intensità, di particolare rigore per il datore di lavoro”<sup>252</sup>, il quale è chiamato ad adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del lavoratore per garantirne la salute, la dignità e i diritti fondamentali che trovano trattazione all'interno della Costituzione.

---

<sup>251</sup> Art. 2087 c.c. in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it). L'obbligo di sicurezza, consacrato dall'art. 2087 del Codice civile trova perfetta realizzazione ed attuazione nella c.d. “cultura della prevenzione” intesa come il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione e riduzione del rischio nell'ambiente di lavoro e perseguita con forza dal D.lgs. 626/1994. Infatti, tale normativa pone, per l'appunto, come principale ed indispensabile azione di controllo della sicurezza nei luoghi di lavoro la rilevazione e la redazione della valutazione di tutti quei rischi connessi con lo svolgimento della prestazione lavorativa e derivanti dagli scontri e dalle tensioni sempre più forti che si avvertono nel mondo del lavoro. Tuttavia, per la questione riguardante la prevenzione dei rischi per la salute fisica e psichica, connessi al grave e diffuso fenomeno delle persecuzioni psicologiche sui luoghi di lavoro si rinvia al primo capitolo.

<sup>252</sup> ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2003, p. 676. Questa disposizione può essere osservata come una norma generale sul presupposto che con tale definizione si indica “una norma completa, costituita da una fattispecie e da un comando”, la cui fattispecie “non descrive un singolo caso o un gruppo di casi, bensì una generalità di casi, genericamente definiti mediante una categoria riassuntiva, per la cui concretizzazione il giudice è rinviato volta a volta a modelli di comportamento e a stregue di valutazione obiettivamente vigenti nell'ambiente sociale in cui opera [...]”.- ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, cit., p. 676

Pur rappresentando la colonna portante su cui poggia l'intero sistema di prevenzione, la norma presa in questione ha destato molte perplessità, soprattutto dal punto di vista interpretativo.

In effetti, prima di concentrarci sulla responsabilità, possiamo dire che l'obbligo posto in capo al datore di lavoro dalla disposizione in esame, può riempirsi di vari contenuti. La norma, infatti, svolge la propria funzione non solo in via autonoma, ma anche in via sussidiaria alle norme generali e speciali vigenti in materia, richiedendo non solo, come risultava dal Testo Unico del 1904, l'adozione delle misure di volta in volta espressamente prescritte, ma anche quelle che fossero rese necessarie dalla particolarità del lavoro<sup>253</sup>, dall'esperienza<sup>254</sup> e dalla tecnica<sup>255</sup>.

La norma però va anche oltre, essa non impone al datore il solo comportamento positivo consistente nell'adozione di tali misure idonee a salvaguardare il lavoratore dai pericoli insiti nelle lavorazioni e, più in generale, nell'ambiente di lavoro, ma anche quello negativo di astenersi dal compimento di iniziative pregiudizievoli per i prestatori di lavoro e in contrasto con i minimi criteri di salvaguardia dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori<sup>256</sup>.

---

<sup>253</sup> Che impone di tener conto del processo produttivo che il titolare attua nell'impresa, della peculiarità delle condizioni ambientali e delle attrezzature e delle macchine utilizzate, di pericoli o di condizioni di nocività. - BARBATO M. R., *Violenza da mobbing e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore tra ordinamento italiano e comunitario*, in *Revista brasileira de estudos politicos*, 2016, pp. 200-201

<sup>254</sup> Intesa come conoscenza delle misure prevenzionali e protettive desunte dalla pratica e dal concreto svolgimento dell'attività lavorativa. - BARBATO M. R., *Violenza da mobbing e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore tra ordinamento italiano e comunitario*, cit., pp. 200-201

<sup>255</sup> Riferendosi alla conoscenza di sistemi, apparati, impianti, etc. destinati alla protezione offerta dagli studi in materia, nonché dalla scienza e dalla tecnologia. - BARBATO M. R., *Violenza da mobbing e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore tra ordinamento italiano e comunitario*, cit., pp. 200-201

<sup>256</sup> BARBATO M. R., *Violenza da mobbing e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore tra ordinamento italiano e comunitario*, cit., p. 201. In tal contesto è bene rilevare come il modello descritto dall'art. 2087 c.c. delinea un sistema di «carattere monosoggettivo, tutto centrato sulla figura dell'imprenditore (o meglio del datore di lavoro), primo e unico soggetto obbligato». Su tale figura, infatti, secondo quanto stabilito dall'art. 2087 c.c. ricade la titolarità dell'obbligo di sicurezza «senza che vengano previsti o preconizzati obblighi o coinvolgimenti di altri soggetti». – MARCHESINI L., *La responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione delle condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, 2018, p. 43

Ci sono perciò numerose ragioni che inducono a ritenere che le condotte di mobbing implicano sempre la violazione dell'art. 2087, ed è la stessa Corte a ribadirlo con sentenza: Cassazione Civile, sez. lav., del 17 luglio 1995, n. 7768<sup>257</sup>. Dunque, l'art. 2087, nel qualificare la condotta non in relazione al suo contenuto (di volta in volta mutevole), ma in base al bene protetto, ovverossia l' "integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", evita ogni rischio di incompletezza e funziona pertanto da norma di apertura e di chiusura<sup>258</sup>, per qualche verso anticipatoria dei criteri che hanno improntato il D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e il successivo D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, cd "Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro"<sup>259</sup>. L'obbligo di cui si parla trova riscontro anche all'art. 17 del Testo Unico n. 81/2008 imponendo al datore di lavoro di sottoscrivere il documento di valutazione dei rischi<sup>260</sup>. Una piccola parentesi può essere effettuata in tale contesto, per una norma che entra in gioco facendo riferimento alla responsabilità del datore di lavoro, rappresentata dall'art. 16 del TU in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa disposizione assume importanza in quanto con attenzione agli enti collettivi e alle imprese, non sempre è agevole individuare il soggetto-persona fisica suscettibile di essere chiamato a rispondere di reati commessi nello svolgimento dell'attività facente capo all'ente

---

<sup>257</sup> Cass. Civ., sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768, in *Resp. civ. e prev.* 1996, 329 con nota di ANGIELLO. L'obbligo previsto dall'art. 2087, "non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, bensì (come emerge dall'interpretazione della norma in aderenza ai principi costituzionali e comunitari) implica altresì il dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore (quali le molestie sessuali) che, siccome caratterizzati da dolo o colpa ed attuati durante l'orario di lavoro, sono fonte di responsabilità contrattuale per violazione dell'art. 2087 c.c. (oltre che degli obblighi di correttezza e buona fede di cui agli art. 1175 e 1375 c.c.)".

<sup>258</sup> Tale disposizione non esaurisce in un *numerus clausus* gli adempimenti cui è tenuto il datore di lavoro. In tal senso le norme particolari non "chiudono" la portata dell'obbligo di sicurezza del quale rappresentano un insieme variegato (e non esaustivo) di specificazioni. - ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2003, p. 677

<sup>259</sup> BARBATO M. R., *Violenza da mobbing e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore tra ordinamento italiano e comunitario*, cit., p. 201

<sup>260</sup> L'art. 17 del Testo Unico n. 81 del 2008 prevede gli obblighi posti in capo al datore di lavoro non delegabili, tra questi figura al comma 1 lett. a), la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28. Questo obbligo ha lo scopo di individuare preventivamente tutti i potenziali rischi presenti in azienda che possono causare danni alla salute o minacciare la sicurezza dei lavoratori.

superindividuale<sup>261</sup>. Questa difficoltà nasce dalla circostanza che all'interno delle imprese di grandi dimensioni, il soggetto formalmente titolare di numerosi obblighi di condotta penalmente sanzionati (e cioè imprenditore o datore di lavoro) non sempre è in grado di adempiervi personalmente: ciò induce il titolare originario a delegare l'adempimento degli obblighi predetti ad altri soggetti suoi collaboratori<sup>262</sup>. Tale disposizione disciplina proprio la delega di funzioni, quale istituto tipico mediante il quale un soggetto titolare di certe funzioni ne trasferisce ad altri i corrispondenti poteri e doveri. Rispetto al tema dell'individuazione dei soggetti responsabili, si tratta di stabilire se e in presenza di quali condizioni possa attribuirsi alla delega rilevanza penalistica, sia sotto il profilo della sua eventuale efficacia liberatoria nei confronti del dante incarico, sia sotto quello della efficacia costitutiva di responsabilità in capo all'incaricato<sup>263</sup>. “La giurisprudenza ha mostrato nel tempo un atteggiamento genericamente rigoristico, alimentato dal timore che la delega potesse costituire uno strumento di dispersione della responsabilità”, ecco che è la disposizione stessa a “stabilire *ex novo* limiti e condizioni di efficacia della delega di funzioni”<sup>264</sup>.

Riprendendo l'analisi, possiamo aggiungere che il carattere generale, ma non generico, dell'art. 2087 consente infatti di sanzionare comportamenti non tipizzati destinati a ledere la sfera psichica della persona e di ricostruire in prospettiva unitaria comportamenti altrimenti già sanzionati da singole norme. In questa prospettiva, il bene leso da azioni di mobbing appare superiore e diverso dal bene

---

<sup>261</sup> FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale - parte generale*, Bologna, 2019, pp. 184-185

<sup>262</sup> FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale - parte generale*, cit., p. 185

<sup>263</sup> AMBROSETTI E.M., MEZZETTI E., RONCO M., *Diritto penale dell'impresa*, Torino, 2020, p. 89

<sup>264</sup> AMBROSETTI E.M., MEZZETTI E., RONCO M., *Diritto penale dell'impresa*, cit., pp. 91-92. Ma il significato davvero dirimente della norma (in esame) concerne la pratica trasformazione dell'originario obbligo di garanzia in un succedaneo “obbligo di vigilanza” per il delegante in relazione al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Ciò significa che, la delega non possiede un'efficacia totalmente liberatoria per il delegante, con l'ovvia conseguenza di svuotarla in parte di significato proprio perché ormai incapace di qualunque effetto esonerante nonostante il fatto che il delegante si spogli sostanzialmente dei propri poteri decisori.

leso dal singolo comportamento eventualmente già di per sé riprovato dall'ordinamento<sup>265</sup>.

Proseguendo con la trattazione della responsabilità che maggiormente ci interessa ai nostri fini, possiamo dichiarare che la figura del datore di lavoro viene a rivestire una posizione di garanzia nei confronti del lavoratore in quanto risulta essere titolare di un dovere di protezione e di controllo finalizzato ad impedire un evento a danno di quest'ultimo, egli infatti è il principale soggetto responsabile della sicurezza dei lavoratori ed è tenuto a controllare personalmente, salvo rilascio di delega ai sensi dell'art. 16 del predetto decreto, la corretta attuazione delle misure di sicurezza in azienda; tuttavia, sarà responsabile della violazione dell'obbligo di sicurezza non solo quando ometterà di predisporre le misure necessarie per la tutela dei lavoratori, colposamente o dolosamente, ma a maggior ragione quando si comporterà in modo tale da danneggiarne direttamente la salute e la dignità.

La responsabilità del datore di lavoro è esclusa qualora questi abbia adottato tutte le cautele atte a proteggere e difendere l'integrità fisica del prestatore d'opera, ma, nonostante ciò, sia comunque insorta una malattia di quest'ultimo, la quale non potrà essere imputata al datore in quanto non sia ricollegabile a questo alcun comportamento doloso. Sul punto la Cassazione Civile, Sez. Lav., con ordinanza 18 giugno 2018, n. 16026 ha confermato come “il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., è tenuto a prevenire anche le condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore, dimostrando di aver messo in atto a tal dire ogni mezzo preventivo idoneo, con l'unico limite del c.d. rischio elettivo, da intendere come condotta personalissima del dipendente, intrapresa volontariamente e per motivazioni personali, al di fuori delle attività lavorative in modo da interrompere il nesso eziologico tra prestazione e attività assicurata”<sup>266</sup>.

La stessa Corte ha più volte ribadito come la violazione della disposizione in esame costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali intercorrenti tra il lavoratore e il datore di lavoro e gravanti su quest'ultimo: “il verificarsi di una situazione di

---

<sup>265</sup> VISCOMI A., *Il “mobbing”: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, cit., p. 59

<sup>266</sup> Cass. Civ., sez. lav., ord. 18 giugno 2018, n. 16026 in *Giustizia Civile Massimario*, 2018

mobbing rappresenta così una forma esemplare di inadempimento di quegli obblighi tale da costituire il datore di lavoro in una situazione di responsabilità contrattuale, con consequenziale applicazione della disciplina in materia di risarcimento (art. 1223 c.c.), di prevedibilità del danno derivante da inadempimento non doloso (art. 1225 c.c.), di regime dell'onere della prova (art. 1218 c.c.) e di disciplina della prescrizione<sup>267</sup>.

Varie sono le sentenze che danno testimonianza di quanto detto in materia di responsabilità del datore di lavoro avente natura contrattuale, fornendo in linea generale quelli che sono i tratti necessari a integrare l'attribuzione di responsabilità e le conseguenze che ne derivano.

In particolare, con sentenza n. 8267 del 1997 la Corte ha affermato: "il mancato impedimento di un superlavoro eccedente - secondo le regole di esperienza - la normale tollerabilità, con conseguente danno per la salute del lavoratore stesso, costituiscono violazione, oltre che dell'art. 42, comma 2, della Costituzione, della regola contenuta nell'art. 2087 c.c., con responsabilità contrattuale"<sup>268</sup>. Inoltre, ha precisato che la responsabilità del datore di lavoro sussiste anche nel caso in cui l'eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore, "atteso che il comportamento (di quest'ultimo) non esime il datore di lavoro dall'adottare tutte le misure idonee alla tutela dell'integrità fisico-psichica dei dipendenti".

Sempre in merito alla norma oggetto di trattazione, la Suprema Corte ha ravvisato con sentenza n. 1307 del 2000<sup>269</sup>, la responsabilità del datore di lavoro per i danni arrecati all'integrità psico-fisica del lavoratore derivanti da un eccessivo carico di lavoro straordinario continuativo, riconducibile ad una mancata integrazione dell'organico aziendale.

È stato altresì affermato dalla giurisprudenza di legittimità che "la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 c.c., non configura un'ipotesi di responsabilità

---

<sup>267</sup> VISCOMI A., *Il "mobbing": alcune questioni su fattispecie ed effetti*, cit., p. 60

<sup>268</sup> Cass. Civ., sez. lav., 1 settembre 1997, n. 8267, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro* 1997, 818, con nota di GRAGNOLI

<sup>269</sup> Cass. Civ., sez. lav., 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Resp. civ. e prev.* 2001, 112, con nota di DE FAZIO

oggettiva; nonostante ciò non è comunque circoscritta alla violazione di regole di esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma deve ritenersi volta a sanzionare, anche alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psico-fisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della sua maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico"<sup>270</sup>.

Al di là di ciò che è stato scritto fino a questo momento, si può aggiungere in tal contesto che vengono alla luce due forme di responsabilità. Nell'ipotesi del mobbing verticale e segnatamente discendente, il datore di lavoro o chi per lui è l'autore immediato e consapevole della condotta, per cui il datore incorre in una responsabilità diretta, che trova pur sempre la sua fonte nell'art. 2087<sup>271</sup>. Ma in caso di mobbing orizzontale (così come nell'ipotesi delle molestie sessuali non direttamente attuate dal datore di lavoro), il datore potrà ritenersi responsabile, in via indiretta, soltanto qualora, essendo stata posta in essere una condotta illecita nei confronti di un lavoratore, egli non abbia predisposto le necessarie misure di prevenzione, incorrendo così in una *culpa in vigilando* che è parte essenziale del dovere di protezione<sup>272</sup>.

In tal senso si è pronunciata anche la Corte di Cassazione con sentenza n. 6326 del 2005, affermando che il datore di lavoro, al verificarsi di una condotta vessatoria da parte di un dipendente ai danni di un altro, deve sanzionare detto comportamento; in caso contrario, potrebbe essere ritenuto responsabile e chiamato a rispondere della sua condotta omissiva, con l'unico limite consistente nella effettiva conoscenza o conoscibilità dei suddetti comportamenti<sup>273</sup>.

---

<sup>270</sup> Cass. Civ., sez. lav., 14 gennaio 2005, n. 644, in *Giust. civ. Mass.* 2005, 1. Si parla di responsabilità oggettiva del datore di lavoro per fare riferimento a quel tipo di responsabilità derivante espressamente dal mancato adempimento degli obblighi contrattuali, ex art. 2087 c.c.

<sup>271</sup> DEL PUNTA R., *Il "mobbing": l'illecito e il danno*, cit., p. 546

<sup>272</sup> DEL PUNTA R., *Il "mobbing": l'illecito e il danno*, cit., p. 546

<sup>273</sup> Cass. Civ., sez. lav., 23 marzo 2005, n. 6326 in *DeG - Dir. e giust.* 2005, 16, 26, con nota di CIMAGLIA. Si afferma nella massima di tale sentenza che "il datore di lavoro risponde del danno

Prima di passare all'esame dall'altra tipologia di responsabilità che viene in gioco nell'ambito del mobbing, si può precisare che la responsabilità del datore di lavoro viene ricondotta, oltre che all'art. 2087 c.c. anche a due fondamentali principi che caratterizzano i rapporti obbligatori e che trovano disciplina nel Codice civile: le clausole della correttezza e della buona fede, disciplinati rispettivamente agli artt. 1175 e 1375 Codice civile. Si tratta più propriamente di obblighi accessori normalmente previsti dal contratto di lavoro: essi incidono su ogni relazione contrattuale, assolvendo sia ad una funzione integrativa delle obbligazioni contrattuali, sia ad una funzione valutativa delle obbligazioni delle parti, e nell'ambito del rapporto di lavoro trovano concretizzazione mediante modalità di controllo e limitazione dei poteri datoriali. Queste provocano un ampliamento della responsabilità del datore di lavoro imponendogli di astenersi dal commettere azioni che possano ledere l'altrui sfera giuridica, violando dunque le disposizioni in questione e facendone derivare appunto una responsabilità di natura contrattuale.

In ogni caso bisogna stare attenti a non commettere “l'errore di coltivare una concezione eccessivamente paternalista, che addossi al datore un dovere di vigilanza onnipervasivo sui comportamenti dei dipendenti, sol per rincorrere una surrettizia responsabilità oggettiva del datore di lavoro per tutto quanto occorra ad un dipendente nell'ambiente di lavoro”<sup>274</sup>.

---

da mobbing (vale a dire l'aggressione alla sfera psichica del lavoratore) ex art. 2087 c.c., a nulla rilevando che le condotte materiali siano state poste in essere da colleghi di pari grado della vittima, in quanto quel che rileva unicamente è che il datore sapesse - ovvero potesse sapere - di quanto stava accadendo.”

<sup>274</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l'illecito e il danno*, cit., p. 546



## 2.1. Responsabilità extracontrattuale

Accanto alla responsabilità ex art. 2087 del Codice civile può affiancarsi un altro tipo di responsabilità a carico del datore di lavoro di carattere extracontrattuale, che rientra nel novero dei casi contemplati all'art. 2043 del Codice civile<sup>275</sup>.

Secondo parte della dottrina e soprattutto della giurisprudenza, la riconduzione degli obblighi di protezione alla logica dello scambio contrattuale non è del tutto pacifica, ritenendo alcuni che tali obblighi non siano sinallagmaticamente connessi al contratto di lavoro bensì innervati nel contratto sociale tra datore e lavoratore e proprio perciò idonei a fondare una responsabilità aquiliana ai sensi dell'art. 2043. In questa prospettiva, l'art. 2087 costituirebbe una specifica attualizzazione del principio del *neminem ledere* consacrato nell'art. 2043, dando quindi luogo ad una forma di responsabilità extracontrattuale, con applicazione della relativa disciplina in tema di onere della prova, di quantificazione del danno da risarcimento e del ridotto termine di prescrizione<sup>276</sup>.

L'art. 2043 prevede proprio il sorgere di una responsabilità in capo a chi, mediante condotta dolosa o colposa cagiona un danno ingiusto ad altri, prevedendo come conseguenza l'obbligo di risarcire il danno<sup>277</sup>.

Dal dettato dalla disposizione in esame si possono individuare alcuni elementi fondamentali di tale responsabilità, rappresentati dal fatto illecito, il danno ingiusto e il nesso di causalità intercorrente tra il primo e il secondo, ai quali si somma la

---

<sup>275</sup> L'art. 2043 del c.c. è rubricato “risarcimento per fatto illecito”, e recita espressamente: “Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”, in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>276</sup> VISCOMI A., *Il “mobbing”*: alcune questioni su fattispecie ed effetti, cit., p. 60

<sup>277</sup> Il concetto di danno ingiusto menzionato all'interno della disposizione in esame ha costituito e continua a costituire una sfida per gli studiosi, che solo negli ultimi decenni hanno accolto l'idea che non solo la lesione di un diritto patrimoniale faccia sorgere la responsabilità extracontrattuale. Via via sono stati ritenuti risarcibili anche altre tipologie di danno, ma si approfondirà l'argomento nei paragrafi a seguire. Anche sull'elemento soggettivo della fattispecie, articolato in dolo e colpa, il dibattito si è rilevato ampio, anche se ormai è tramontata la regola secondo la quale la responsabilità presuppone sempre la colpevolezza dell'agente, oggi infatti dottrina e giurisprudenza individuano numerose ipotesi di responsabilità oggettiva in cui si prescinde dall'elemento soggettivo della colpa e di responsabilità per fatto altrui in cui, in considerazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro, è prevista la responsabilità di un soggetto diverso dall'autore del fatto dannoso, accanto, eventualmente della responsabilità di quest'ultimo.

colpevolezza del soggetto agente e l'imputabilità del fatto lesivo ai fini del risarcimento del danno.

A differenza di quanto previsto nel contesto della responsabilità contrattuale, il lavoratore dovrà, invocando l'applicazione dell'art. 2043 del Codice civile, provare ogni elemento che costituisce il fondamento della propria pretesa. Nel dettaglio dovrà dimostrare oltre alla sussistenza degli elementi fondamentali già richiamati, anche l'intenzionalità colposa di chi realizza le condotte vessatorie sulla base di quanto stabilito dall'art. 2697 del Codice civile. Si tratta di un regime probatorio più gravoso per il lavoratore, soprattutto per la difficoltà di individuare e dar prova concreta dell'intenzionalità lesiva.

Un'ulteriore differenziazione rispetto alla responsabilità di natura contrattuale riguarda il termine di prescrizione, che si realizza nel più breve termine di cinque anni e decorre dal momento in cui il danno si sia concretamente realizzato o manifestato nei confronti del lavoratore vittima di mobbing. E a fronte di ciò, la disciplina della responsabilità extracontrattuale consente di invocare il risarcimento di tutti i danni che siano conseguenza immediata e diretta dei comportamenti illeciti, a prescindere dalla possibilità per il danneggiato di prevederli o meno. Differenze derivano anche dalla regola posta dall'art. 1225 Codice civile che nell'ambito della responsabilità contrattuale limita il risarcimento ai soli danni prevedibili al momento dell'insorgenza dell'obbligazione purché siano conseguenza immediata e diretta del fatto del debitore<sup>278</sup>.

Da non trascurare è anche l'art. 2049 Codice civile, il quale – disponendo che “*i padroni ed i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti*” - introduce una forma di responsabilità indiretta del datore di lavoro per il fatto commesso dal proprio dipendente<sup>279</sup>, tale tipologia di responsabilità viene

---

<sup>278</sup> BORSIO M., LUDOVICO G., SIMÃO DE MELO R., *I danni patrimoniali nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Roma, 2020, p. 162

<sup>279</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 140. In passato si riteneva che la

denominata anche come responsabilità oggettiva<sup>280</sup>. Il datore di lavoro può essere considerato responsabile anche quando la condotta di mobbing non provenga direttamente da lui, ma da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, purché però il datore di lavoro fosse al corrente di quanto accadeva e non sia intervenuto per porre fine alla situazione<sup>281</sup>.

Alla base di questa responsabilità si può rinvenire il rapporto di supremazia gerarchica che sussiste tra i soggetti del rapporto di lavoro e che si riflette nell'ambito del mobbing. Questo regime di responsabilità definibile indiretta che si configura in capo al datore di lavoro viene agevolato dalla giurisprudenza la quale, al fine di vedere imputabile il datore di lavoro, ha individuato con sentenza n. 6632 del 12 marzo 2008, l'elemento essenziale del “*nesso di occasionalità necessaria*” tra le mansioni espletate dal dipendente (che il datore è tenuto a supervisionare) ed il fatto lesivo<sup>282</sup>.

Constatata dunque l'esistenza di due tipologie di responsabilità a cui è possibile ricondurre le condotte vessatorie generatrici di mobbing, possiamo conferire sul

---

colpa di padroni e committenti derivasse da una loro negligenza nella scelta dei sottoposti (c.d. *culpa in eligendo*) o nella loro sorveglianza (c.d. *culpa in vigiliando*). Le teorie più recenti, invece, la riconducono al *principio cuius commoda et eius incommoda*: chi ha il beneficio dell'opera dei sottoposti ne sopporta anche i rischi. - TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, Milano, 2017, p. 1241

<sup>280</sup> Si parla di responsabilità oggettiva – secondo un concetto profondamente penetrato nella coscienza del mondo giuridico moderno- nel senso che non è richiesta la colpa (*no fault*); essa si richiama alla generica equità. Il criterio della responsabilità dei padroni e dei committenti si riallaccia tipicamente ai concetti di razionalità, di equità, di rischio. Prima che la materia fosse regolata con le leggi sulle assicurazioni obbligatorie, si era sentita l'opportunità di far subire all'imprenditore le conseguenze dell'infortuni per l'operaio e la sua famiglia, sostituendo l'idea del rischio alla ricerca di una responsabilità personale. In questa particolare sfera di responsabilità obiettiva, oltre al rischio, ci si riferisce all'equità, concetto che può comprendere anche il rischio eccezionale, per la sola causalità materiale di certe situazioni, senza intaccare radicalmente il generale principio della responsabilità per colpa. – TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, cit., pp. 1241- 1242

<sup>281</sup> Principio ribadito nel corso del tempo ad opera della Corte, in particolare in un recente caso: Cass. Civ., Sez. VI, 11 giugno 2021, n. 16534, in *Rassegna della Cassazione, Diritto e Pratica del lavoro*, n. 9, 2022

<sup>282</sup> Cass. Civ., sez. III, 12 marzo 2008, n. 6632, in *Diritto e Giustizia online 2008* con nota di CORRADO. La massima riporta che: “presupposto essenziale della responsabilità indiretta del committente per fatto dannoso del dipendente ex art. 2049 c.c. “è “l'esistenza di un nesso di occasionalità necessaria tra l'illecito ed il rapporto che lega i due soggetti, nel senso [...] che l'incombenza svolta dal dipendente abbia determinato una situazione tale da agevolare e rendere possibile il fatto illecito e l'evento dannoso”.

fatto che il problema relativo alla natura della responsabilità non rappresenta una questione meramente dottrinale perché vede il coinvolgimento di ulteriori questioni che derivano da essa. Tra queste problematiche vi è l'onere della prova, ma si può anche ricordare come nel caso di responsabilità di tipo contrattuale a differenza di quella extracontrattuale, il termine di prescrizione è di dieci anni.

Il dilemma tra le due forme di responsabilità è spesso risolto in via sintetica dal diffuso orientamento giurisprudenziale alla cui stregua la violazione dell'art. 2087 può dar luogo tanto a responsabilità contrattuale quanto ad una concorrente ed aquiliana, "qualora dalla medesima violazione sia derivata anche la lesione dei diritti che spettano alla persona del lavoratore indipendentemente dal rapporto di lavoro"<sup>283</sup>.

Ciò era già stato ribadito dalla Corte di Cassazione nel 1998 che con sentenza n. 12763 ha dichiarato la possibilità di cumulare le due tipologie di responsabilità per ottenere il risarcimento del danno subito, affermando che: "sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di "*neminem laedere*" espresso dall'art. 2043 c.c. (la cui violazione è fonte di responsabilità extra contrattuale) sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art 2087 c.c. ad integrazione "*ex lege*" delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro (la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale)"<sup>284</sup>.

Quindi, in altre parole, la responsabilità ex art. 2087 c.c. può concorrere cumulandosi con quella prevista ex art. 2043, e tale cumulo potrà avvenire ogni qualvolta si ritenga che non siano fondamentali atti tipici del rapporto lavorativo a configurare la fattispecie del mobbing.

---

<sup>283</sup> Cass. Civ., 20 gennaio 2000, n.602 in *Giust. civ. Mass.* 2000, 94. Sul punto anche VISCOMI A., *Il "mobbing": alcune questioni su fattispecie ed effetti*, cit., pp. 60-61. I giudici erano soliti ritenere che, in mancanza di una esplicita scelta del danneggiato, dovesse ritenersi proposta l'azione di responsabilità extracontrattuale, mentre doveva configurarsi l'azione di responsabilità contrattuale ove la domanda fosse stata fondata sull'inosservanza degli obblighi nascenti dal rapporto negoziale. – BORSIO M., LUDOVICO G., SIMÃO DE MELO R., *I danni patrimoniali nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, cit., p. 162

<sup>284</sup> Cass. Civ., sez. lav., 21 dicembre 1998, n. 12763 in *Giust. civ. Mass.* 1998, 2635

Infatti le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato che, ogni qualvolta un lavoratore agisca nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento dei danni conseguenti alla lesione dell'immagine professionale e dell'integrità fisica, stante il carattere autonomo e prioritario della tutela del diritto alla vita, all'integrità fisica del lavoratore ed al rispetto della sua personalità, viene in rilievo la responsabilità extracontrattuale; è, invece, ravvisabile una precisa e chiara scelta del danneggiato in favore della responsabilità contrattuale quando la domanda di risarcimento sia espressamente fondata sull'inosservanza di una violazione degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro<sup>285</sup>.

Il mobbing, pertanto, si configura come una fattispecie pluri-offensiva e perciò, potenzialmente generatrice di responsabilità sia contrattuale che extracontrattuale, eventualmente concorrenti.

Tirando le fila del discorso in merito alle diverse tipologie di responsabilità che possono sorgere da condotte vessatorie, si può sottolineare come la doppia configurazione di responsabilità sembra attribuire una tutela a più ampio raggio per il lavoratore, anche se l'azione più immediata e favorevole a quest'ultimo sia quella derivante dalla violazione dell'art. 2087 del Codice civile, mentre l'azione di cui all'art. 2043 delinea piuttosto un'ipotesi residuale, eventualmente esercitabile dal mobbizzato nel caso in cui non abbia visto riconosciuta la propria pretesa risarcitoria. In tale contesto, la stessa dottrina civilistica non ha mancato di sottolineare come proprio nell'ambito del rapporto di lavoro non vi sarebbe alcuna ragione in realtà per ricorrere all'espedito del cumulo della responsabilità contrattuale e aquiliana, posto che "l'art. 2087 c.c. è in grado di abbracciare ogni voce di danno alla persona, patrimoniale e non patrimoniale, che il lavoratore abbia subito in occasione di lavoro"<sup>286</sup>.

---

<sup>285</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, in *Inail avvocatura generale*, 2006, p.41. In tal senso Cass. Civ. Sez. Un., 23 gennaio 2004, n. 1248, e 5 agosto 2002, n. 11756

<sup>286</sup> Più esplicitamente, nel rapporto di lavoro la responsabilità extracontrattuale non è in grado di aggiungere nulla alla responsabilità contrattuale proprio "per la portata normativa, che più ampia non potrebbe essere, dell'art. 2087 c.c.", il quale impone al datore di lavoro di tutelare non soltanto l'integrità fisica ma anche la "personalità morale" del lavoratore. - BORSIO M., LUDOVICO G.,

Ciò significa che il “pur meritorio tentativo” della giurisprudenza di offrire al danneggiato la massima tutela risarcitoria possibile, aggirando attraverso il cumulo delle responsabilità il principio dell’irrisarcibilità del danno non patrimoniale da inadempimento, non era in realtà necessario nell’ambito del rapporto di lavoro, tenuto conto che l’obbligo di protezione imposto al datore di lavoro è di per sé idoneo a fondare la responsabilità di quest’ultimo per qualunque danno, patrimoniale e non patrimoniale, subito dal lavoratore a causa della mancata adozione di idonee misure di sicurezza<sup>287</sup>.

### **3. Onere probatorio e nesso di causalità**

Quando si parla di mobbing dal punto di vista processuale una delle problematiche maggiori si incontra nel profilo probatorio, in quanto non risulta essere sufficiente ad integrare un’ipotesi di mobbing il fatto di essere o di ritenersi vittima di comportamenti vessatori nell’ambiente di lavoro, e questo dimostra come non basta verificare la veridicità dei fatti denunciati ma è necessario inquadrare il fenomeno e i suoi elementi caratteristici<sup>288</sup>, dando conto in giudizio della prova del fondamento della pretesa avanzata.

Partendo dunque nel considerare l’onere probatorio delle condotte vessatorie poste in essere dal mobber nell’ambito del lavoro, possiamo arrivare a dire, in relazione a quanto statuito nel corso del tempo dalle varie pronunce italiane che si sono prodotte in materia, come questo rappresenti una delle maggiori criticità per la tutela dei diritti. In effetti, è necessario che tutti gli elementi costitutivi della

---

SIMÃO DE MELO R., *I danni patrimoniali nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, cit., p. 164

<sup>287</sup> BORSIO M., LUDOVICO G., SIMÃO DE MELO R., *I danni patrimoniali nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, cit., p. 164

<sup>288</sup> Infatti, secondo quanto affermato dai primi studi giuridici a cui si accinge chi si dedica allo studio del diritto, il fatto giuridico si rileva per le sue manifestazioni esterne; ma spesso il suo significato e la sua valutazione dipendono dalla ricerca di fattori interni al soggetto. In ogni caso però, sia l’esistenza del fatto, sia gli elementi che influiscono sulla sua valutazione hanno valore concreto per la realizzazione del corrispondente diritto solo in quanto si possa dimostrarne l’esistenza. - TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, cit., p. 230

fattispecie siano provati da chi agisce in giudizio per ottenere giustizia, nel nostro caso spetterà dunque al lavoratore mobbizzato dare prova:

- della pluralità di comportamenti uniti da un intento persecutorio, in modo sistematico e prolungato nel tempo;
- dell'evento lesivo della salute della personalità o della dignità del dipendente;
- del nesso eziologico;
- dell'intento persecutorio.

A differenza di altre fattispecie che godono di un alleggerimento dell'onere probatorio, quest'ultimo è assai gravoso nel caso del mobbing e la *probatio è diabolica*<sup>289</sup>.

Il Codice civile prevede come regola generale per tale argomento l'art. 2697, il quale afferma che per far valere un diritto in giudizio è necessario provare i fatti che ne costituiscono il fondamento; quindi, l'onere della prova circa i fatti costitutivi del diritto che viene fatto valere graverà sul ricorrente<sup>290</sup>. La complessità dell'onere probatorio emerge oltre che da questa regola di principio anche dal fatto che “la strategia dei mobbers è frequentemente attuata (spesso lontana dagli occhi di possibili testimoni) lungo una sottile linea di confine tra lecito ed illecito”<sup>291</sup>, per di più il lavoratore potrebbe non ritenere fin da subito di essere oggetto di vessazioni<sup>292</sup>.

---

<sup>289</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 521

<sup>290</sup> L'onere di provare un fatto ricade su colui che invoca proprio quel fatto a sostegno della propria tesi, regola ribadita anche nel brocardo latino: *onus probandi incumbit ei qui dicit*. È stato giustamente affermato che la teoria della ripartizione dell'onere della prova, benché alcuni scrittori neghino la utenza del problema, costituisce la spina dorsale del processo civile. Onere, in senso generalissimo, può definirsi la condizione il cui adempimento è necessario per ottenere il conseguimento di un vantaggio materiale o processuale: l'adempimento dell'onere di prova è la condizione necessaria per ottenere la formazione del convincimento del giudice della propria affermazione, che costituisce la premessa necessaria alla richiesta di attribuzione di un bene della vita.

<sup>291</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., 240

<sup>292</sup> È possibile che in un primo momento il lavoratore consideri tali condotte come atti isolati, sperando un loro “riassorbimento automatico”, senza quindi la necessità di prendere provvedimenti legali, e di conseguenza la vittima non prenderà nota in modo puntuale e preciso dei fatti, rendendo così difficile se non impossibile darne dimostrazione in giudizio.

Bisogna fin da subito precisare che il profilo probatorio è mutevole a seconda che la responsabilità della condotta illecita risulti presentare a fini giuridici una natura contrattuale o extracontrattuale.

Per quanto concerne l'azione contrattuale, così come è emerso anche dal precedente paragrafo, essa presenta un regime di ripartizione dell'onere della prova più favorevole al lavoratore in quanto quest'ultimo non dovrà dimostrare la sussistenza della colpa o del dolo del datore di lavoro, ma dovrà semplicemente dimostrare l'inadempimento del datore di lavoro all'obbligo contrattuale derivante dell'art. 2087 del Codice civile.

In altri termini, il mobbizzato che domanda il risarcimento di un danno ingiusto dovrà semplicemente fornire la prova dell'evento dannoso<sup>293</sup>, il verificarsi della lesione subita<sup>294</sup> ed il nesso di causalità fra le condotte mobbizzanti commissive e/o omissive tenute dal datore di lavoro in occasione e nel corso dell'espletamento della prestazione lavorativa ed il danno subito senza, peraltro, individuare specificamente le misure di prevenzione omesse dal datore di lavoro<sup>295</sup>.

In relazione al principio della presunzione di colpa disciplinato all'art. 1218, graverà sul datore di lavoro, il dovere di dimostrare, se vuole evitare l'attribuzione delle responsabilità di aver ottemperato ed eseguito correttamente gli obblighi di natura contrattuale derivanti dagli artt. 2087 e 2103 del c.c. ovvero di avere adottato tutte le cautele indispensabili per salvaguardare l'integrità psicofisica e la personalità morale del lavoratore e che l'inadempimento è stato determinato da causa a lui non imputabile.

Nel caso diverso in cui il ricorrente intende far valere un'azione di responsabilità aquiliana o extracontrattuale ex artt. 2043 e 2049 c.c. la prova assume un connotato

---

<sup>293</sup> Ovvero i comportamenti datoriali illegittimi e la nocività dell'ambiente di lavoro. - DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 240

<sup>294</sup> Ovvero il pregiudizio psicofisico, morale od esistenziale subito. - DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 240

<sup>295</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., pp. 240-241



diverso e risulta essere più onerosa, infatti, il mobbizzato che domanda il risarcimento per un danno ingiusto, in questo caso, sarà tenuto a provare che l'altrui comportamento pregiudizievole sia direttamente la causa di una lesione a suo carico realizzata mediante una condotta commissiva o omissiva ad opera dell'agente, il nesso di causalità tra il fatto e la realizzazione del danno, e la dimostrazione dell'elemento soggettivo dell'imputabilità, cioè del dolo o della colpa di colui che è ritenuto responsabile.

In ogni caso l'azione risarcitoria per essere accolta deve essere accompagnata dalla sussistenza e dimostrazione di alcuni elementi probatori individuati e stabiliti dalla giurisprudenza con sentenza 17 febbraio 2009 n. 3785, la quale sostiene:

“per "mobbing" (nozione elaborata dalla dottrina e dalla giurisprudenza giuslavoristica) si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono pertanto rilevanti i seguenti elementi: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio”<sup>296</sup>.

---

<sup>296</sup> Cass. Civ., sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785 cit.

Emerge chiaramente da questa pronuncia ma anche da molte altre<sup>297</sup>, come gli elementi probatori del mobbing sono rappresentati da: la molteplicità delle condotte vessatorie, l'esistenza di un danno patito, il nesso di causalità tra condotta ed evento e da ultimo la prova dell'intento persecutorio ovvero il cosiddetto elemento soggettivo.

Procedendo nell'analisi dei singoli elementi probatori viene alla luce innanzitutto la necessità di dimostrare la molteplicità di comportamenti vessatori, considerati come presupposto necessario in quanto rappresentano la causa del danno lamentato dal ricorrente. Si richiede cioè che il mobbizzato provi che i comportamenti illeciti del datore di lavoro si siano obiettivamente verificati ed abbiano assunto i caratteri di una vessazione prolungata, ripetitiva e sistematica<sup>298</sup>, tuttavia se è vittima di azioni mobbizzanti poste in essere da colleghi o superiori, dunque non realizzate direttamente dal datore di lavoro in prima persona, il ricorrente dovrà provare che quest'ultimo era a conoscenza di tali condotte o che poteva venirne a conoscenza utilizzando la comune diligenza.

Sempre nell'ambito dei comportamenti vessatori, è fondamentale dimostrare l'esistenza di un'ulteriore elemento che proprio per il suo collegamento con il primo elemento citato viene ad essere trattato prima, cioè l'intento persecutorio, in quanto il mobbing come già più volte ribadito, non si esaurisce nella sommatoria di comportamenti vietati dalla legge, ma presuppone un elemento psicologico aggiuntivo, rappresentato dall'*animus nocendi*, che rende vietati i comportamenti altrimenti leciti e aggrava il significato giuridico nonché sociale di comportamenti già vietati e per i quali l'ordinamento già assicura tutela. Si ritiene infatti che i

---

<sup>297</sup> Tra cui Cass. Civ., 18 settembre 2013, n. 21344, in *Guida al diritto* 2013, 41, 74, 2013; Consiglio Stato, sez. IV, 6 agosto 2013, n. 4135, *Foro Amministrativo - C.d.S. (II)* 2013, 7-8, 1981; Cons. giust. amm. Sicilia, sez. giurisd., 20 febbraio 2013, n. 253 in *Foro Amministrativo - C.d.S. (II)* 2013, 2, 563.

<sup>298</sup> Si tratta più propriamente del c.d. requisito oggettivo del mobbing. Si tratterà più propriamente di allegare tutti i singoli episodi oppressivi, anche quelli che a prima vista potrebbero apparire inoffensivi, in modo da documentare l'esistenza di un'unica condotta "complessivamente" persecutoria, reiterata e continuativa nel tempo diretta a ledere la personalità e la dignità del lavoratore ed a estrometterlo dal contesto lavorativo. - DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 243

comportamenti datoriali devono essere il frutto di un disegno persecutorio unificante preordinato alla prevaricazione<sup>299</sup>. Sotto questo profilo la giurisprudenza si divide in due filoni: da un lato tra chi aderisce alla teoria c.d. soggettiva e al postulato della centralità del coefficiente psicologico (dolo specifico o dolo generico) per la configurabilità del mobbing, in relazione alla quale la giurisprudenza maggioritaria spinge ad affermare che incombe sul lavoratore la prova, ai sensi dell'art. 2697 c.c., non solo degli elementi oggettivi della fattispecie, ma anche dell'*animus nocendi* del mobber<sup>300</sup>; dall'altro lato tra chi invece intende seguire la soluzione prospettata dalla tesi c.d. oggettivistica, in cui l'impegno probatorio gravante sul lavoratore risulterebbe decisamente alleggerito, in quanto egli dovrebbe provare solamente la sussistenza dei requisiti oggettivi della condotta e l'idoneità offensiva della stessa, senza dover fornire la difficile prova dell'intento persecutorio.

Pur allineandosi *ai dicta* giurisprudenziali sul ruolo "imprescindibile" dell'"intento persecutorio" per la costruzione della dinamica mobbizzante, diversi autori hanno infatti osservato che la ripartizione dell'onere probatorio, così come stabilito nelle sentenze fedeli alla tesi soggettiva, non solo finisce per gravare in modo troppo severo sulle spalle del lavoratore<sup>301</sup> ma risulti altresì difficilmente

---

<sup>299</sup> Sul punto è necessario prendere in esame quanto affermato da una recente sentenza in cui si afferma che "l'elemento qualificante del mobbing, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica, sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente perché, in difetto di elementi probatori di segno contrario, sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata". (Cass. Civ., sez. lav., 4 marzo 2021, n. 6079, cit.). La presenza dell'intento persecutorio ha quindi un ruolo centrale ai fini della configurazione del comportamento illecito, e appare pertanto difficile poterne prescindere. – PASQUALETTO E., *Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa*, nota a Cass. civ., 28 agosto 2013, n. 19814, in *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2014

<sup>300</sup> Nella giurisprudenza più vicina a noi si fa riferimento a Cass. Civ., sez. lav., 27 aprile 2022, n. 13183, in *Redazione Giuffrè* 2022, per la quale "in ipotesi di mobbing non è sufficiente l'accertamento dell'esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, in quanto è necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione". Sul punto BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?* in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 11, 2022, p. 1039

<sup>301</sup> Appare invero assai difficile che la vittima possa provare la finalità vessatoria in modo diretto, ad esempio, allegando delle dichiarazioni del mobber dalle quali emerga *expressi verbis*

conciliabile con le regole di ripartizione dell'onere probatorio dettate dagli artt. 1218, 1223 e 2697 c.c.<sup>302</sup> e derivanti dalla tendenziale riconduzione del mobbing nel perimetro della responsabilità contrattuale del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.: al lavoratore dovrebbe spettare la prova dell'inadempimento e del nesso causale con il danno subito, mentre sul datore dovrebbe gravare l'onere di provare l'assenza di colpa<sup>303</sup>.

In mancanza di interventi legislativi volti a stemperare lo squilibrio processuale tra le parti, si è dunque suggerito di “correggere” tali incongruenze, prevedendo che l'elemento psicologico - come detto, autentico cardine strutturale del mobbing - non debba essere inteso “in termini eccessivamente soggettivistici”, potendosi desumere l'intento persecutorio del datore di lavoro dalla “caratterizzazione oggettiva della condotta di quest'ultimo, valutata all'esito della considerazione complessiva dei comportamenti datoriali e delle circostanze in presenza delle quali si sono determinati, con particolare riferimento alla reiterazione, ripetitività e connotazione emulativa (nel senso di una finalizzazione esclusiva vessatoria, con esclusione di una effettiva utilità per l'organizzazione del lavoro)”<sup>304</sup>.

Trattasi di una soluzione che pare meritevole di attenzione, in quanto foriera di interessanti ricadute sostanziali, processuali e teoriche: sul piano sostanziale, resterebbe ferma la centralità dell'elemento soggettivo ai fini della configurabilità del mobbing; sul piano processuale, oltre a ricondursi la ripartizione probatoria entro i canoni generali della responsabilità contrattuale, si eviterebbe di scaricare

---

l'interesse persecutorio. - PASQUALETTO E., *Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa*, nota a Cass. civ., 28 agosto 2013, n. 19814, cit.

<sup>302</sup> Le disposizioni richiamate disciplinano rispettivamente la responsabilità del debitore, il quale se non ha eseguito correttamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno; il risarcimento del danno stesso che in caso di inadempimento o ritardo deve comprendere le perdite subite dal creditore e il mancato guadagno, e infine la disposizione che abbiamo esaminato relativo all'onere della prova.

<sup>303</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?* cit., p. 1040

<sup>304</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?* cit., p. 1040. “L'elemento soggettivo dell'intento persecutorio unificante i comportamenti lesivi non necessita di una dimostrazione *ab intrinseco*, ma può desumersi anche *ab extrinseco* dall'uso abnorme del potere direttivo e dalle altre circostanze del caso concreto, quando possa evincersi che esso è indirizzato a un fine diverso da quello tutelato dalla norma, assumendo quindi carattere di illiceità”, questo è quanto affermato nella massima in Cass. Civ., sez. lav., 4 gennaio 2017, n. 74, cit.

sul lavoratore la *probatio* (quasi) *diabolica* del dolo (specifico o generico) del datore; sul piano teorico, infine, la stessa distanza “pratica” tra teoria oggettiva e teoria soggettiva si ridurrebbe in modo significativo<sup>305</sup>. In conclusione, all’analisi di tale elemento, a mero titolo informativo, una recentissima sentenza ha affermato in merito all’onere probatorio che “per la sussistenza del mobbing è l’elemento psicologico dell’intento persecutorio a segnare il tratto distintivo rispetto alle ipotesi di mera dequalificazione: la dequalificazione, infatti, costituisce solo il momento oggettivo dell’illecito datoriale, che va corroborato, sul piano soggettivo, dalla prova di una volontà datoriale persecutoria”<sup>306</sup>.

Successivamente procedendo nell’analisi degli elementi di cui si deve dare prova ai fini del risarcimento del danno derivante dal mobbing, si prende in considerazione il danno patito, ovvero l’esistenza di una delle tipologie di pregiudizio risarcibile<sup>307</sup>. Considerate infatti la varietà di forme che le condotte vessatorie possono in concreto assumere, molteplici e diversi sono gli effetti negativi e quindi i danni che possono verificarsi a carico del lavoratore che ne è vittima; a seconda delle circostanze, il pregiudizio può colpire sia la sfera patrimoniale che quella non patrimoniale del soggetto bersaglio delle condotte mobbizzanti, ma di questo tratteremo meglio nel paragrafo successivo.

L’ultimo presupposto che il lavoratore dovrà dimostrare concerne il nesso di causalità materiale (cosiddetto nesso eziologico) esistente tra la condotta vessatoria del datore di lavoro o dei colleghi mobber ed il pregiudizio subito sul posto di lavoro dal mobbizzato. In altri termini, il lavoratore dovrà provare il rapporto cronologico tra il fatto illecito posto in essere dal mobber e la

---

<sup>305</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?* cit., p. 1040

<sup>306</sup> Cass. Civ., sez. lav., 8 aprile 2022, n. 11521, in *Redazione Giuffrè* 2022. Sul punto vedi GENTILE R., *Il danno alla persona del lavoratore: mobbing orizzontale*, in *temilavoro.it – sinossi internet di diritto del lavoro e della sicurezza sociale*, v.3, n. 1, 2011, disponibile all’indirizzo: <https://www.temilavoro.it/index.php/tml/article/view/14>, p. 5

<sup>307</sup> Fondamentale e indispensabile è la prova del danno che la vittima ha subito a seguito delle condotte vessatorie che si sono verificate a suo carico.

manifestazione della malattia, nonché il rapporto di adeguatezza causale, nei profili qualitativi e quantitativi, tra fatto illecito dedotto e danno lamentato<sup>308</sup>.

In ogni caso ai fini del sorgere dell'obbligazione di risarcimento, il rapporto fra illecito ed evento può anche non essere diretto ed immediato se, ferme restando le altre condizioni, il primo non si sarebbe verificato in assenza del secondo, sempre che nel momento in cui si produce l'evento causante, le conseguenze dannose di esso non appaiono del tutto inverosimili<sup>309</sup>. In via residuale si può anche dire che “la violenza sul posto di lavoro resta comunque una concausa, che può anche aggravare una malattia preesistente, prolungarne il decorso o ritardarne la guarigione, accelerarne l'evoluzione o determinare la comparsa di complicazioni che altrimenti non si sarebbero verificate”<sup>310</sup>.

In ogni caso, secondo la giurisprudenza maggioritaria, a prescindere dal titolo in base al quale la richiesta risarcitoria viene prospettata, è il lavoratore mobbizzato che deve allegare e provare il rapporto causale con il danno<sup>311</sup>.

È stato, infatti, ripetutamente affermato il principio secondo cui non sarebbe ipotizzabile la risarcibilità di un danno in conseguenza di una serie di comportamenti persecutori laddove “non venga offerta rigorosa prova del danno e della relazione causale fra il medesimo e i pretesi comportamenti persecutori, che tali non possono dirsi qualora siano riferibili alla normale condotta imprenditoriale funzionale all'organizzazione produttiva”<sup>312</sup>.

---

<sup>308</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p.39. Anche Ege sul punto afferma che occorre preliminarmente “definire il rapporto di causalità materiale esistente tra vessazioni, lavoro e danno alla persona che sussiste ogni qualvolta, senza la condotta incriminata non si sarebbe verificata – con alto grado di probabilità - la malattia.

<sup>309</sup> Più propriamente si tratta della combinazione della teoria della “*condictio sine qua non*” che costituisce il cardine dell'imputazione dell'illecito nell'ambito della teoria generale del diritto, in relazione alla quale un fatto è causato da un'azione od omissione quanto, eliminando mentalmente l'antecedente, viene meno anche il conseguente, con la teoria della “causalità adeguata” in relazione alla quale, perché sussista il nesso di causalità, occorre che l'uomo abbia contribuito con un'azione adeguata a determinare l'evento, sulla base della comune esperienza.

<sup>310</sup> MONATERI P.G., BONA M., OLIVA U., *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Milano, 2000

<sup>311</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 40. Mentre il datore di lavoro, dovrà dimostrare come il danno non sia a lui imputabile, in quanto egli ha adottato tutte le misure di sicurezza idonee in relazione all'art. 2087 c.c.

<sup>312</sup> Tribunale di Milano, 16 novembre 2000, in *Orient. giur. lav.* 2000, I, 962. Sul punto anche LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 40

Proseguendo nell'analisi del nesso di causalità quale elemento fondamentale che deve essere provato in giudizio per dimostrare di aver subito un danno da mobbing, un'ulteriore questione di fondamentale importanza in tale contesto riguarda lo *status quo ante* del lavoratore ovvero l'eventuale presenza di concause naturali e preesistenti alla produzione dell'effetto lesivo. In questo caso, tuttavia, il datore di lavoro non potrà invocare alcuna limitazione della propria responsabilità in considerazione dell'esistenza – in capo al mobbizzato – di una serie di fattori extralavorativi precedenti come, ad esempio, una patologia ovvero la personalità psicologica estremamente vulnerabile della vittima<sup>313</sup>. In ogni caso, anche la preesistenza di problemi psicopatologici del lavoratore mobbizzato non fa venire meno il nesso causale tra il mobbing subito ed i danni da questo derivati, e di conseguenza non fa venir meno la responsabilità del datore di lavoro<sup>314</sup>.

Nell'ambito dell'analisi che stiamo conducendo in merito al nesso eziologico che deve intercorrere tra le condotte vessatorie e il verificarsi del danno, si sono progressivamente fatti strada nel corso del tempo una serie di tentativi di semplificazione delle modalità con le quali dev'essere fornito tale presupposto che incombe sul lavoratore mobbizzato, ciò ha spinto in particolare l'Inail con circolare n. 71 del 17 dicembre 2003 al tentativo di inserire il mobbing tra le malattie professionali tabellate, ossia malattie in relazioni alle quali si presume il nesso causale tra evento e causa derivante dall'attività lavorativa, riconoscendo dunque il mobbing quale malattia professionale indennizzabile.

Prima di addentrarci nel profondo del contenuto della circolare e delle conseguenze che ne sono derivate è necessario affermare che il sistema assicurativo e risarcitorio vigente, ovvero quello tabellare misto introdotto con

---

<sup>313</sup> L'imprenditore, nel momento in cui decide di assumere un lavoratore che presenta una labilità psicologica, deve tenerne conto nell'affidamento delle mansioni da svolgere. Così, ad esempio, la destinazione del dipendente a turni di lavoro massacranti può esporlo al rischio di insorgenza di patologie più gravi e in tal modo, costituire, se non la causa determinante, almeno una concausa di quelle stesse patologie senza che, in contrario, rilevi la naturale predisposizione del soggetto. - DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 247

<sup>314</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 40

sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 1988<sup>315</sup>, prevede da un lato le malattie c.d. “tabellate”, individuate dal legislatore, per le quali si presume il nesso causale tra evento e causa derivante dalla attività lavorativa; dall’altro la possibilità di dimostrare il nesso di causalità tra malattia e attività lavorativa per le malattie non tabellate<sup>316</sup>. Tuttavia, violando i presupposti necessari per essere considerata malattia in base a quanto indicato nella sentenza che ha introdotto il sistema tabellare, la circolare n. 71/2003 non si è limitata ad offrire agli uffici destinatari un’indicazione circa gli elementi identificativi del mobbing (quali ad esempio, un elenco delle condotte illecite), ma ha indicato di dover accertare, i presupposti oggettivi della costrittività organizzativa<sup>317</sup>, non solo per riscontrare quanto dichiarato dall’interessato, ma soprattutto per integrare gli elementi probatori recati da questi, in ordine all’esistenza delle condizioni indicate quali forme di costrittività. La circolare indica che, ferma la rimessione al medico legale della

---

<sup>315</sup> Corte costituzionale, 18 febbraio 1998, n. 179, in *Giur. cost.* 1988, I,639.

<sup>316</sup> A mero titolo informativo, le tabelle possono essere aggiornate ogni due anni, qualora la commissione consultiva Inail ammetta altre malattie che la ricerca medica abbia dimostrato derivare dalla attività lavorativa. Nel sistema dell’assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la presunzione di eziologia professionale di una malattia opera a favore dell’assicurato solo in riferimento alle malattie ed alle lavorazioni tabellate, mentre per le malattie professionali non tabellate grava sul lavoratore l’onere di provare la derivazione della malattia da causa da lavoro. Non vi è quindi indennizzo se non per il rischio lavorativo specifico, onde non basta affermare la rilevanza in sé delle malattie non tabellate, occorrendo verificare se esse diano luogo all’esposizione del lavoratore ad una specifica lavorazione morbigena, ossia assunta come in sé pericolosa direttamente dal legislatore.

Invero, al di là delle malattie c.d. tabellate - per le quali vige la presunzione relativa di derivazione eziologica della patologia dalla attività lavorativa- sono indennizzabili anche le malattie professionali diverse da queste, ove ne sia accertata con rigore la causa di lavoro. Ne deriva che, ferma sempre la possibilità di integrare le tabelle delle patologie, una malattia non tabellata non può essere legittimamente trattata dall’Inail come se godesse di detta presunzione relativa. Non può infatti l’ente invertire sua sponte e discrezionalmente l’onere della prova spettante al prestatore d’opera in ordine al nesso eziologico, ma si deve limitare soltanto ad indicare gli elementi essenziali della patologia in base a definizioni scientifiche serie e rigorose. - CICCARELLI E., *Malattie professionali da costrittività organizzativa*, in *Diritto dei Lavoratori*, n. 2, 2012, p. 1

<sup>317</sup> È necessario richiamare alla mente il concetto di costrittività organizzativa già analizzato nel I capitolo, ma utile per comprendere al meglio di cosa si sta parlando. La costrittività organizzativa è, infatti, il complesso di disposizioni e successive azioni di cui si avvale l’organizzazione aziendale per realizzare le proprie attività e raggiungere i risultati attesi. La stessa circolare Inail che è oggetto di trattazione, fornisce un elenco di quelle che sono alcune delle costrittività organizzative nell’ambito del mobbing, tra queste figura la marginalizzazione dalla attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata e molte altre.



valutazione della malattia psichica da costrittività organizzativa, la patologia è indennizzabile dall'Inail in quanto riconducibile esclusivamente alla sindrome da disadattamento cronico o da stress cronico, inoltre la circolare individua un complesso di determinati e specifici fattori di nocività, già di per sé soli, idonei ad indurre malattie psichiche o psicosomatiche ed un elenco di queste ultime che ritiene possano derivare da tali fattori, peraltro senza che sul punto vi sia consolidata e seria letteratura necessaria a supportare tale relazione biunivoca<sup>318</sup>.

Ecco che successivamente il Ministero del lavoro ha provveduto ad individuare delle malattie che devono necessariamente essere denunciate dal medico, e tra queste vi sono quelle di origine psicosomatiche derivanti dal lavoro.

Tuttavia, sia la circolare Inail n. 71/2003, sia il D.M. del 27 aprile 2004, sono stati impugnati, in quanto, in entrambi i casi, la *res* controversa si è incentrata sull'opposizione che il c.d. mobbing, attraverso vari mezzi, assurga a malattia tipizzata indennizzabile in assenza di definizioni scientifiche certe<sup>319</sup>.

Per tali motivi è stata impugnata da Confindustria innanzi al T.A.R. Lazio, il quale ha annullato la circolare n. 71/2003 dell'Inail sulla c.d. costrittività organizzativa nei luoghi di lavoro (c.d. mobbing), che connette l'insorgere di malattie psichiche o psicosomatiche a determinati fattori di nocività, prescindendo dalla necessità di dimostrazione del nesso di causalità, che in questi casi grava sul lavoratore (T.A.R. Roma (Lazio), sez. III, 4 luglio 2005, n. 5454<sup>320</sup>).

L'assunto fondamentale della decisione del Consiglio di stato, è che, nello stesso sistema misto introdotto dalla citata sentenza della Corte costituzionale, la malattia

---

<sup>318</sup> CICCARELLI E., *Malattie professionali da costrittività organizzativa*, in *Diritto dei Lavoratori*, n. 2, 2012, p. 2

<sup>319</sup> CICCARELLI E., *Malattie professionali da costrittività organizzativa*, in *Diritto dei Lavoratori*, n. 2, 2012, p. 2

<sup>320</sup> T.A.R. Roma, (Lazio), sez. III, 4 luglio 2005, n. 5454, in *Lavoro nella giur.* 2005, 1199, con nota di SORGI. Nella sentenza si afferma espressamente che: "È illegittima la circolare Inail n. 71 del 2003 sul "mobbing", che, anziché limitarsi a offrire agli uffici solo un complesso di elementi identificativi del "mobbing", irrigidisce la definizione di "costrittività organizzativa" quale pratica morbigena indennizzabile senza considerare il nesso di causalità". Inoltre, afferma che: "È legittimo il d.m. 27 aprile 2004 (emanato in forza dell'art. 10 d.lg. n. 38 del 2000), che, nell'indicare il "mobbing" fra le malattie da costrittività organizzativa fra quelle a limitata probabilità di origine lavorativa, non causa l'indennizzo automatico per i casi di "mobbing" contemplati".

professionale può essere indennizzata, indipendentemente dalla sua inclusione nelle tabelle (...), soltanto se trova la sua derivazione eziologica nell'esercizio di una delle lavorazioni indicate<sup>321</sup>. Inoltre, ed invero, alla stregua della decisione in commento, non è tanto e solo questione di surrettizia integrazione delle tabelle delle malattie professionali da parte della circolare, ma prima di tutto è questione di ammissibilità in sé del riferimento a rischi diversi da quelli prodotti dallo svolgimento della prestazione lavorativa assicurata e genericamente riferibili all'organizzazione del lavoro; ed è in ragione della risposta negativa a tale preliminare questione, che secondo il Consiglio di Stato il decreto ministeriale va annullato nella parte in cui fa riferimento a patologie psichiche collegate a situazioni di costrittività organizzativa sul lavoro<sup>322</sup>.

Tirando le fila del discorso si può correttamente dire che l'affermazione contenuta nella predetta sentenza crea delle divergenze soprattutto dottrinali e inoltre si pone in netto contrasto con la consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione che, riconduce i concetti di occasione di lavoro e di nesso di causalità, non già al rischio specifico di una determinata lavorazione, ma a tutti i rischi del lavoro in sé e per sé considerato. In conclusione, l'annullamento della circolare da parte della giustizia amministrativa è stata improduttiva di effetti, poiché l'istituto continua a operare trattando le domande di riconoscimento delle malattie psicosomatiche da stress e costrittività organizzativa ed ammettendole all'indennizzo come le altre malattie non tabellate.

---

<sup>321</sup> Ecco che anche dopo l'introduzione del sistema misto, dunque, e per le stesse tecnopatie non tabellate, l'intervento dell'assicurazione obbligatoria facente capo all'INAIL deve ritenersi pur sempre condizionato alla esistenza di un "rischio specifico", e propriamente alla esistenza di quello specifico rischio che inerisce (soltanto) allo svolgimento di una delle lavorazioni, preventivamente e presuntivamente considerate pericolose dal legislatore. - GIUBBONI S., *L'INAIL e il "mobbing": una critica al Consiglio di Stato*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, 2009, p. 730

<sup>322</sup> Ancora si può dire che la decisione in esame appare del resto distonica anche rispetto a più generali sviluppi, non solo giurisprudenziali, dell'ordinamento positivo, che, soprattutto grazie al sistematico riassetto normativo realizzato dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, tenta faticosamente di muoversi sempre più lungo una linea di fattiva integrazione tra momento prevenzionale e tutela previdenziale del rischio. - GIUBBONI S., *L'INAIL e il "mobbing": una critica al Consiglio di Stato*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, 2009, p. 736

Per mezzo della recente ordinanza n. 8948 del 2000, la Suprema Corte di Cassazione ha stabilito che la malattia che deriva dal mobbing rientra nell'alveo di quelle che sono le malattie professionali<sup>323</sup>, al lavoratore spetta comunque dimostrare solamente il nesso causale tra la lavorazione patogena e la malattia.

Una piccola parentesi può farsi in commento all'assicurabilità da mobbing, in particolare la sentenza della Corte di Cassazione, 26 marzo 2010, n. 7382, afferma espressamente che “in caso di polizza di assicurazione per la responsabilità civile della società verso i propri dipendenti per infortuni sul lavoro derivanti da fatti commessi dall'assicurato o da suoi dipendenti opera la norma di cui all'art. 1917 c.c., 1 comma in base alla quale “sono esclusi i danni derivanti da fatti dolosi””<sup>324</sup>.

Riprendendo il discorso in merito all'onere probatorio delle condotte vessatorie riconducibili al fenomeno del mobbing, possiamo dire, prima di concludere, a titolo aggiuntivo rispetto a quanto detto in questo paragrafo, che quando il mobbing sia integrato da un fenomeno di demansionamento in violazione dell'art. 2103 c.c., oltre alla prova di un piano programmatico volto all'emarginazione, il prestatore di lavoro dovrà fornire la prova scientifica e separata, circa l'effettiva adibizione a mansioni diverse ed inferiori rispetto a quelle per le quali era stato assunto o a quelle successivamente acquisite<sup>325</sup>.

---

<sup>323</sup> Cass. Civ., sez. lav., 14 maggio 2020, n. 8948 in *Diritto & Giustizia* 2020, 15 maggio con nota SATTA MAZZONE. In particolare, si afferma che “Ogni forma di tecnopatia che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa risulta assicurata all'Inail, anche se non è compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati, dovendo in tale caso il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causa tra la lavorazione patogena e la malattia”. Inoltre, a titolo informativo si può dire che l'ordinanza in commento “consente infine, di volgere il ragionamento su come, a fronte di un allargamento degli episodi meritevoli di tutela, sia probabile che scaturisca un incremento del relativo premio assicurativo” – DE FALCO M., *Costrittività organizzativa: se il lavoratore si ammala, l'Inail risponde*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, fasc.3, 2021, pag. 917 in nota a Cass. Civ., sez. lav., 14 maggio 2020, n. 8948.

<sup>324</sup> Cass. Civ., sez. lav., 26 marzo 2010, n. 7382, cit.

<sup>325</sup> Cass. Civ., sez. lav., 29 gennaio 2008, n. 1971, in *Diritto e Giustizia online* 2008, ove si legge che “il danno da dequalificazione professionale e quello da mobbing devono essere oggetto di separata prova; la dequalificazione professionale, infatti, non assurge di per sé a dimostrazione di una volontà oppressiva e vessatoria da parte del datore di lavoro”.

#### 4. Il danno da mobbing

Il mobbing e le disfunzioni lavorative possono creare al lavoratore vittima delle condotte vessatorie diverse tipologie di danni, ma questo tema si collega certamente ai vari “nodi problematici” del fenomeno in questione, che inesorabilmente influiscono anche nel tema del danno, e qui il dibattito si inserisce a pieno titolo nell’alveo della grande discussione civilistica sul danno alla persona. C’è da chiarire fin da principio della trattazione, come probabilmente non saremmo oggi a parlare di questo tema se le storiche sentenza prime della Corte costituzionale<sup>326</sup> e poi della Corte di Cassazione<sup>327</sup>, sulla scia di una nota elaborazione dottrinale<sup>328</sup>, non avessero “inventato” il danno biologico<sup>329</sup>, rompendo il tradizionale sistema bipolare delle tipologie di danno, che distingue in via generale tra danno patrimoniale e danno non patrimoniale<sup>330</sup>.

Spesso in giurisprudenza, si tende a far confluire il danno da mobbing proprio nel danno biologico, cioè nella lesione della integrità psico-fisica in sé e per sé considerata, ma questa è un soluzione di corto respiro in quando se fosse così semplice inquadrare il danno derivante dal mobbing considerandolo banalmente come uno dei tanti fattori causali di una lesione del diritto alla salute, non si sarebbe arrivati a discutere di tale argomento, dando semplicemente una constatazione di quello che è e non considerandolo come uno dei nodi critici del tema in esame. Anche perché in questo modo, cioè inserendolo tra i fattori che incidono sul diritto

---

<sup>326</sup> In merito alle varie sentenze della Corte costituzionale in tema di danno si vedano: Corte cost., 26 luglio 1979, n. 87, in *Giur. cost.* 1979, I,652; Corte cost., 26 luglio 1979, n. 88, in *Foro it.* 1979, I,2542; Corte cost., 14 luglio 1986, n. 184, in *Orient. giur. lav.* 1987, 850; infine Corte cost., 27 ottobre 1994, n. 372, in *Lavoro e prev. oggi* 1995, 349.

<sup>327</sup> Cass. Civ., sez. un., 8 ottobre 1979, n. 3172, in *FI*, 1979, I, c. 2304.

<sup>328</sup> Vari sono gli autori che si sono dedicati a scrivere di tale argomento, tra questa possiamo menzionare, Castronovo, De Giorgi, Monateri-Bona-Oliva e moltissimi altri.

<sup>329</sup> Il danno biologico viene ad essere considerato nell’ordinamento italiano come la lesione dell’integrità psico-fisica della persona; in particolare con la creazione di questa voce di danno si è voluto garantire alle vittime una uniformità di trattamento risarcitorio, in quanto viene risarcita la lesione fisica in sé a prescindere dagli effetti pregiudizievoli di natura patrimoniale subiti dalla vittima. - TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, cit., p. 1255

<sup>330</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l’illecito e il danno*, cit., p. 547

alla salute così come tutelato dalla nostra Costituzione all'art. 32<sup>331</sup>, tale concetto perderebbe di specificità e ci troveremmo “nell'impossibilità di giustificare validamente perché dovrebbe essere risarcito soltanto il soggetto “mobbizzato” che avesse subito conseguenze negative sul piano del benessere ampiamente inteso, e non invece quello che fosse rimasto perfettamente impassibile e integro di fronte agli attacchi esterni”<sup>332</sup>. Si avverte dunque, in via generale, che a fondare la responsabilità risarcitoria – quantomeno a livello minimale – è o dovrebbe essere altro, e segnatamente la lesione della personalità morale, vale a dire un elemento che ricorre nella stessa misura a seguito della verifica di una certa condotta, ed a prescindere dalle caratteristiche e della posizione professionale del soggetto passivo e dalle conseguenze che ne siano derivate<sup>333</sup>. Le condotte di mobbing possono causare varie tipologie di lesione, tra queste ricordiamo quella che lede la salute in senso stretto (quando provocano malattie), della personalità morale (quando non causano malattie diagnosticabili, ma soltanto alterazioni dello stato di benessere), dello status di lavoratore (nel caso di danno alla professionalità) e della sfera personale<sup>334</sup>.

Da queste prime considerazioni, emerge chiaramente come la tutela risarcitoria in tema di mobbing non individua una particolare categoria di danno, non esiste cioè una autonoma fattispecie di danno da mobbing, ma si attinge ai tipici danni risarcibili in base ai consueti schemi della responsabilità civile: il danno patrimoniale e il danno non patrimoniale. Ne deriva inoltre che il riconoscimento di una responsabilità per condotte vessatorie integranti l'evento di mobbing, così come abbiamo già approfondito nel paragrafo iniziale del capitolo, non dà luogo al

---

<sup>331</sup> Definendo la salute come un “fondamentale diritto dell'individuo”, l'art. 32 lo attribuisce non solo ai cittadini italiani ma ad ogni persona. La salute non consiste solo nell'integrità, ma in una complessa condizione di benessere fisico, mentale e sociale. Con riferimento all'aspetto della prevenzione, in tempi recenti, la giurisprudenza ha arricchito il concetto di salute con quello del diritto all'ambiente, inteso come diritto di vivere, ma soprattutto ai nostri fini come diritto di lavorare in contesti salubri, sicuri e non nocivi. – DRAGO M., BORGONOVO P., *La costituzione italiana*, Milano, 2019, pp.73-74

<sup>332</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l'illecito e il danno*, cit., p. 547

<sup>333</sup> DEL PUNTA R., *Il “mobbing”: l'illecito e il danno*, cit., pp. 547-548

<sup>334</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p.45

riconoscimento di una figura risarcitoria specifica, la parte lesa ha a disposizione gli strumenti delineati dal diritto civile.

Concentrandoci per ora sul danno patrimoniale, per dedicarci successivamente al danno che presenta natura non patrimoniale, possiamo ricordare dagli studi di diritto civile, come questo si articola nelle due componenti del danno emergente<sup>335</sup> e del lucro cessante<sup>336</sup>, e si identifica sostanzialmente in una perdita ingiusta che pregiudica direttamente la sfera economico-patrimoniale di chi lo subisce<sup>337</sup>. In particolare, il mobbing non può esulare da una valutazione in termini di costi e perdite a carattere strettamente reddituale e risarcibile, nei limiti in cui esso incida sulla capacità di produrre reddito, considerato anche che per effetto del mobbing, alla riduzione della capacità lavorativa generica si associa inoltre, quasi sempre, una riduzione della capacità lavorativa specifica che, a sua volta, dà luogo ad una riduzione delle possibilità di guadagno, detta diminuzione chiaramente integra un danno patrimoniale<sup>338</sup>.

La giurisprudenza in ossequio a quanto affermato circa la duplice veste del danno patrimoniale, solitamente identifica il danno emergente con le varie spese che il mobbizzato ha dovuto fronteggiare a causa delle condotte vessatorie, tali uscite patrimoniali possono essere rappresentate da spese mediche o cure sostenute

---

<sup>335</sup> Per *damnus emergens*, si intende un'effettiva diminuzione patrimoniale derivante dalle spese che vengono sostenute ad esempio per le cure mediche, riabilitative e per tutte le altre spese che sono conseguenza diretta dell'evento dannoso.

<sup>336</sup> Il *lucrum cessans* è sostanzialmente il mancato guadagno, per quel che ci interessa nel rapporto di lavoro fa riferimento alla perdita di capacità di guadagno a seguito dell'inabilità protratta. Il danno da lucro cessante si proietta nel futuro ed il risarcimento è finalizzato a ristorare il pregiudizio che il danneggiato presumibilmente subirà, in conseguenza della ridotta capacità di continuare a produrre lo stesso reddito del quale godeva prima dell'evento lesivo.

<sup>337</sup> Il danno patrimoniale derivante da condotte mobbizzanti, dunque, è in stretta dipendenza con la professionalità del soggetto in quanto aggredisce direttamente il suo patrimonio per mezzo della perdita della professionalità specifica acquisita o acquisibile nel tempo, ma che non è stata coltivata proprio a causa della presenza di tali eventi lesivi.

<sup>338</sup> *EGE H. La valutazione peritale del danno da mobbing, cit., p. 96. La perdita della c.d. capacità lavorativa specifica non costituisce però un danno in sé, ma rappresenta invece una causa del danno da riduzione del reddito implicita nel fenomeno del mobbing, con la conseguenza evidente che una volta presunta ipso facto la riduzione della capacità di lavoro, deve ritenersi automaticamente e meccanicisticamente provata l'esistenza di un danno patrimoniale, ove il danneggiato dimostri concretamente, anche per mezzo di presunzioni semplici, l'esistenza di una conseguente riduzione della capacità di guadagno futura. - EGE H. La valutazione peritale del danno da mobbing, cit., p. 96*

proprio in virtù della menomazione psico-fisica di cui si è fatta portatrice la vittima a seguito delle azioni vessatorie; il lucro cessante, invece, raffigura le conseguenze pregiudizievoli che le persecuzioni hanno provocato a scapito della capacità lavorativa che si è ridotta, ad esempio a seguito di un demansionamento, e dunque ha impedito al soggetto di raggiungere un guadagno e di conseguenza produrre reddito.

È inoltre necessario prendere in considerazione il fatto che la più recente giurisprudenza di legittimità in materia di danno patrimoniale da menomazione dell'integrità psicofisica manifesti una linea evolutiva che sembra orientata a superare alcuni eccessi di irrigidimento, emersi in concomitanza con l'affermazione della risarcibilità del danno biologico, determinati dall'intento di evitare duplicazioni risarcitorie per cumulo di titoli di danno liquidabili, ma che avevano finito per causare effetti di segno opposto<sup>339</sup>. In questa linea evolutiva si inserisce la decisione n. 10289 del 2001<sup>340</sup> con la quale la Suprema Corte ha precisato che, ai fini della risarcibilità del danno patrimoniale, una volta accertata la menomazione dell'integrità psico-fisica, è anche necessario verificare se detta menomazione abbia pregiudicato la possibilità per il soggetto leso, di continuare a svolgere l'attività lavorativa specifica, alla quale attendeva prima dell'evento lesivo, o altre attività confacenti alle sue attitudini e condizioni personali ed ambientali, soggiungendo, peraltro, che “non è automaticamente applicabile il principio che esclude la spettanza al lavoratore dipendente del risarcimento del danno patrimoniale se egli ha continuato a percepire la medesima retribuzione, in quanto può ragionevolmente presumersi, sulla base della comune esperienza, il carattere maggiormente usurante della prestazione svolta, nonché l'influenza

---

<sup>339</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p.45. Ege nella sua opera afferma in contraddizione con quanto affermato che “il danno biologico non è sempre contrapposto al danno patrimoniale in senso proprio, ma può essere ad esso complementare. Mentre il primo attiene al solo pregiudizio afferente alle funzioni biologiche, sociali, culturali ed estetiche, quello strettamente patrimoniale, dipende dalla diminuita capacità lavorativa e reddituale del soggetto, viene ad essere separatamente provato e liquidato e si estende a ricomprendere ogni specifico aspetto del valore-uomo connesso alla perdita di una attuale capacità lavorativa. - EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 96

<sup>340</sup> Cass. Civ., sez. III, 27 luglio 2001, n. 10289, in *Giust. civ. Mass.* 2001, 1487

negativa della invalidità sulla possibilità di percepire speciali compensi per prestazioni di lavoro più intense delle normali e sull'ulteriore sviluppo della carriera, su una possibile anticipata collocazione a riposo nonché sulla possibilità di lavoro alternativo”<sup>341</sup>.

Posto che il danno patrimoniale si articola in due distinti elementi non bisogna dimenticare del fatto che all'interno di questa tipologia può essere compresa un'altra previsione che riguarda l'eventuale licenziamento illegittimo erogato nei confronti del lavoratore.

Tutto questo ci porta a ritenere che le ipotesi di danno patrimoniale da mobbing, dal punto di vista probatorio, sono di semplice dimostrazione in quanto si tratta di danni concretamente collegati ad un'entità economica, ad esempio il pagamento di spese mediche o l'impovertimento della capacità professionale.

#### **4.1. Danno non solo 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 per apprendere meglio di cosa si discute è necessario comprendere dapprima in cosa consista il danno non patrimoniale; infatti, “tenuto conto dei molteplici effetti che il mobbing produce, e prescindendo per un attimo dalla concreta incidenza economica del danno, si è avvertita anche la necessità di garantire una forma di tutela risarcitoria dell'individuo per il pregiudizio in sé, derivante dal fatto di aver comunque subito una ingiusta lezione”<sup>342</sup>. Secondo la previsione offerta dall'art. 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

---

<sup>341</sup> Cass. Civ., sez. III, 7 novembre 2002, n. 15641, in *Giust. civ. Mass.* 2002, 1930

<sup>342</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 97



meritevole di risarcimento solo nei casi previsti dalla legge<sup>343</sup>. Quanto affermato esprime l'importante principio della tipicità dell'illecito, che per molti anni ha portato ad un'interpretazione restrittiva della disposizione in esame, essendo in ogni caso ricondotta al contenuto dell'art. 185 del Codice penale, il quale afferma al comma 2 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 trovare spiegazione nel fatto che è particolarmente elevato il pregiudizio causato da un reato e che di conseguenza, in questi casi la tutela debba essere rafforzata; infatti, nell'ipotesi in cui non si fosse fatto esplicito riferimento ai danni di natura non patrimoniale, questi non sarebbero stati oggetto di risarcimento all'esito di un procedimento penale che riconosce il reato condannandone il responsabile. 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 Suprema corte, la quale ha ritenuto che ogni ipotesi di lesione a diritti costituzionalmente garantiti sia validamente risarcibili a titolo di danno non patrimoniale, ampliano di conseguenze le possibilità risarcitorie. In ogni caso al fine di evitare continue e sempre maggiori richieste di risarcimento la giurisprudenza di merito con sentenza n. 26972 del 2008 ha delineato una serie di parametri necessari per poter parlare di danno non patrimoniale, arrivando dunque a ritenere che non tutte le lesioni di diritti protetti dalla costituzione sono meritevoli di tutela risarcitoria, ma occorre compiere un bilanciamento tra queste lesioni e la tolleranza a cui è chiamato ogni individuo.<sup>344</sup>

---

<sup>343</sup> L'art. 2059 c.c. così recita: "il danno non patrimoniale deve essere risarcitorio solo nei casi previsti dalla legge". Il suo risarcimento postula pertanto, prima di tutto, la verifica della sussistenza degli elementi nei quali si articola l'illecito civile di cui all'art. 2043 c.c., elementi che consistono nella condotta, nel nesso causale tra condotta ed evento di danno, caratterizzato, quest'ultimo dall'ingiustizia determinata dalla lesione di interessi meritevoli di tutela. - TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, cit., p. 1249

<sup>344</sup> Cass. Civ., sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26972, cit. Di seguito le parole pronunciate dalla Cassazione: "La gravità dell'offesa costituisce requisito per l'ammissione a risarcimento dei danni non patrimoniali alla persona conseguenti alla lesione di diritti costituzionalmente inviolabili: 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

La pronuncia in esame chiarisce inoltre come il danno non patrimoniale costituisca una categoria omnicomprensiva, non divisibile in ulteriori sottocategorie, ponendo dunque fine al dibattito dottrinale tra le diverse correnti di opinione basate su una classificazione di singole sottocategorie di tale istituto. 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 biologico, di un danno morale o di un danno esistenziale, la cui diversa denominazione ha solo valenza descrittiva.

Nonostante il risultato ormai sancito dalla Corte, si ritiene corretto prendere in esame i diversi concetti che nel tempo sono stati associati a tale categoria di danno, distinguendo tra danno biologico, danno morale e danno esistenziale.

Il primo riferimento deve essere rivolto al cosiddetto “danno biologico”, il quale a partire dalla sentenza della Corte costituzionale n. 184 del 1986<sup>345</sup> è stato più volte richiamato dalla giurisprudenza di merito e di legittimità finendo per diventare il cardine attorno al quale è stato costruito l'intero sistema di risarcimento del danno alla persona sia con riferimento alle ipotesi di responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 c.c. che a quelle di responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c.<sup>346</sup>. Non si tratta, dunque, di una semplice nuova figura di danno che si viene ad aggiungere a quelle tradizionali ma rappresenta il criterio di risarcimento più importante qualora un danno ingiusto abbia arrecato delle conseguenze negative per la salute di un individuo<sup>347</sup>. Secondo la definizione data dalla Cassazione, consiste “nelle

---

danno non patrimoniale è dovuto solo nel caso in cui sia superato il livello di tollerabilità e il pregiudizio non sia futile”.

<sup>345</sup> Corte Cost., 14 luglio 1986, n. 184, cit. Tale sentenza ha consacrato il principio secondo il quale il danno biologico è un danno cd evento il che, in pratica significa che esso stesso costituirebbe l'evento del fatto lesivo della salute, la sentenza afferma a tal proposito: “il danno biologico costituisce l'evento del fatto lesivo della salute”. Inoltre, aggiunge in materia di risarcimento: “La risarcibilità per sé, in ogni caso, del danno biologico, trova il suo fondamento nell'art. 2043 c.c. che, correlato all'art. 32 della cost., va necessariamente esteso fino a comprendere il risarcimento, non solo dei danni in senso stretto patrimoniali, ma di tutti i danni che ostacolano le attività realizzatrici della persona umana”.

<sup>346</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 168

<sup>347</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 168

ripercussioni negative, di carattere non patrimoniale e diverse dalla mera sofferenza psichica, della lesione psicofisica”<sup>348</sup>. Viene altresì definito all’art. 13, comma 1 del decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000 come la lesione all’integrità psicofisica del lavoratore, suscettibile di valutazione medico legale<sup>349</sup> e all’art. 138, comma 2, lett a), del decreto legislativo 7 settembre 2005 n. 209 (Codice delle Assicurazioni), il quale 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 è ricondotta all’interno della categoria del danno alla salute tutelato in via diretta dall’art. 32 della Costituzione, la quale non tutela solo e semplicemente l’integrità fisica del lavoratore ma, come detto, salvaguardia quello che viene comunemente definito come equilibrio psichico e psicosomatico<sup>350</sup>.

Quanto alla liquidazione del danno, la Cassazione ha chiarito per un verso, come nel danno biologico occorre valutare sia le conseguenze temporanee della malattia sia quelle permanenti<sup>351</sup>; per altro verso che il giudice può certamente fare ricorso ai criteri standardizzati e predefiniti delle varie tabelle, ma poi deve procedere

---

<sup>348</sup> Cass. Civ., sez. lav., 12 maggio 2006, n. 11039, in *Giust. civ. Mass.* 2006, 5

<sup>349</sup> Tale definizione è stata poi sostanzialmente riprodotta dall’art. 5 della legge 5 marzo 2001, n. 57, che disciplinava il risarcimento dei danni alla persona di lieve entità, derivanti da sinistri conseguenti alla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti. - LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p.48

<sup>350</sup> La giurisprudenza del lavoro ha lentamente esteso la nozione di danno biologico fino a ricomprendervi tutte quelle manifestazioni di carattere nervoso e psichico che, per non avendo delle ripercussioni sull’aspetto fisico, sono potenzialmente idonee a colpire il “valore uomo” in tutta la sua dimensione ovvero che possono pregiudicare in maniera anche definitiva la capacità di svolgere le abituali attività di vita quotidiana. Il rapporto di lavoro per le sue stesse caratteristiche contiene gli elementi potenzialmente idonei ad alterare l’equilibrio psichico del lavoratore causandone delle vere e proprie patologie. - DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., pp. 170-172

<sup>351</sup> Cass. civ., sez. III, 12 marzo 2021, n. 7126, in *Diritto & Giustizia* 2021, con nota di ALAGNA

necessariamente ad un'opera di adeguamento delle stesse al caso concreto, per pervenire alla corretta liquidazione del danno.

Avendo compreso cosa si intende per danno biologico, è possibile ora concentrarsi su un'altra delle sottocategorie rappresentata dal "danno morale", il termine fa espresso riferimento all'art. 2059 del c.c., il quale nel disciplinare i danni non patrimoniali sancisce che esso deve essere risarcito "nei soli casi previsti dalla legge". Esso rappresenta più propriamente un danno soggettivo che si identifica "nell'ingiusto turbamento dello stato d'animo del danneggiato o anche nel patema d'animo o stato d'angoscia transeunte generato dall'illecito"<sup>352</sup>. Dalle parole della Corte è possibile cogliere come il danno morale si manifesta mediante l'alterazione della sfera psicologica della stessa vittima, che a causa dell'illecito, è costretta ad una sofferenza ingiustificata.

La liquidazione del danno morale, proprio per la sua intrinseca natura, sopra brevemente descritta, non può essere compiuta se non con criteri equitativi, tenendo conto della gravità del reato e del patema d'animo subito dalla vittima, adeguando il danno alle singole realtà individuali.<sup>353</sup> È inoltre possibile riconoscere il risarcimento per danno morale anche in assenza di un concreto pregiudizio di natura psico-fisica riconducibile al danno biologico<sup>354</sup>.

L'ultima categoria di danno non patrimoniale che è necessario prendere in considerazione è il "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 con il mondo esterno<sup>355</sup>. La nozione di danno

---

<sup>352</sup> Cass. civ., sez. III, 17 luglio 2002, n. 10393, in *Giust. civ. Mass.* 2002, 1256

<sup>353</sup> Cass. Civ., sez. III, 11 agosto 2004, n. 15568, in *Giust. civ. Mass.* 2004, 7-8.

<sup>354</sup> Cass. Civ., sez. III, 10 novembre 2020, n. 25164, in *Foro it.* 2021, 1, I, 149

<sup>355</sup> 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 tali vicissitudini, avrebbe compiuto. Ogni volta che il lavoratore viene aggredito nella sfera della propria dignità costituzionalmente riconosciuta (si pensi ai casi di demansionamento, molestia sessuale, trasferimenti arbitrari, mancato godimento del riposo nel settimo giorno lavorativo consecutivo, inattività forzose o comunque nei casi di esercizio abusivo e vessatorio dei poteri datoriali) il danno esistenziale appare l'unica ancora di salvezza per tutelare proprio quelle situazioni di mortificazione e di mancata o ridotta esplicazione dell'attività relazionale del

esistenziale ricomprende qualsiasi evento che, per la sua incidenza negativa sul complesso dei rapporti facenti capo alla persona, è suscettibile di ripercuotersi in maniera consistente, e talvolta permanente, sull'esistenza di questa.<sup>356</sup> Proseguendo sempre sotto il profilo definitorio, possiamo affermare in via generale, come il danno esistenziale si distingue dal danno biologico per l'assenza di una lesione concreta alla salute della vittima, tutelata dall'art. 32 della Costituzione<sup>357</sup>.

Tale figura di danno è stato oggetto di varie vicissitudini nel tempo; dapprima è stata ufficialmente riconosciuta anche dai giudici di legittimità, che inizialmente sono ricorsi alla nozione di danno evento sulla falsariga del ragionamento svolto dalla Corte costituzionale nel 1986, con sentenza già precedentemente richiamata,<sup>358</sup> al fine di riconoscere l'autonomia risarcitoria del danno biologico. La Corte costituzionale però, nella sentenza n. 233 del 2003<sup>359</sup>, ha configurato il danno esistenziale come sfaccettatura del danno non patrimoniale, sempre risarcibile nell'ipotesi di lesione di diritti fondamentali di rango costituzionale inerenti alla persona.

La giurisprudenza successiva sembrava confermare la fondatezza di quest'ultima impostazione, proponendo anche la distinzione tra ripercussioni interne di carattere

---

mobbizzato nella propria comunità di appartenenza sia essa lavorativa o familiare. - DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., pp. 196-197

<sup>356</sup> EGE H. *La valutazione peritale del danno da mobbing*, cit., p. 97

<sup>357</sup> La lesione, nel caso del danno esistenziale, è esterna rispetto al soggetto vittima che "ne paga le conseguenze" e riguarda principalmente aspetti che fanno riferimento alla vita quotidiana, alla realtà di tutti i giorni.

<sup>358</sup> Corte Cost., 14 luglio 1986, n. 184, cit.

<sup>359</sup> Corte Cost., 11 luglio 2003, n. 233, in *Il civilista* 2009, 6, 29 con nota di RISOLO. Nella sentenza in commento si afferma che: "Può dirsi oramai superata la tradizionale affermazione secondo la quale il danno non patrimoniale riguardato dall'art. 2059 c.c. si identificherebbe con il cosiddetto danno morale soggettivo, dovendosi adottare un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., tesa a ricomprendere nell'astratta previsione della norma ogni danno di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona: e, dunque, sia il danno morale soggettivo, inteso come transeunte turbamento dello stato d'animo della vittima; sia il danno biologico in senso stretto, inteso come lesione dell'interesse, costituzionalmente garantito, all'integrità psichica e fisica della persona, conseguente ad un accertamento medico(art. 32 cost.); sia, infine, il danno(spesso definito in dottrina ed in giurisprudenza come esistenziale)derivante dalla lesione di (altri) interessi di rango costituzionale inerenti alla persona".

psicologico sofferenziale, risarcibili come danno morale, e ripercussioni esterne che ostacolano le attività realizzatrici della persona umana, come danno esistenziale<sup>360</sup>. La soluzione delle Sezioni Unite della Cassazione sembra inevitabilmente destinata ad offuscare la fortuna di questa versatile voce di danno, che sarebbe priva di fondamento dogmatico, anche se non mancano pronunce, pure recenti, della Suprema Corte ove sembrava nuovamente comparire la categoria del “danno esistenziale”<sup>361</sup>. Ma ancora una volta sul punto si sono pronunciate le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 22 luglio 2015, n. 15350<sup>362</sup>, le quali hanno ribadito non essere configurabile all’interno della categoria generale del danno non patrimoniale, cioè del danno determinato dalla lesione di interessi inerenti alla persona, non connotati da rilevanza economica, autonome sottocategorie di danno, perché se in essa vengono ad essere ricompresi i pregiudizi scaturenti dalla lesione di interessi della persona che trovano tutela nella Costituzione, ovvero derivanti da fatti-reati, questi sarebbero già risarcibili ai sensi dell’art. 2059, con la conseguenza che la liquidazione di un’ulteriore posta di danno comporterebbe una duplicazione risarcitoria, mentre, se per danno esistenziale si intendessero quei pregiudizi non lesivi di diritti inviolabili della persona, tale categoria sarebbe del tutto illegittima, posto che simili pregiudizi non sono risarcibili per effetto del divieto di cui all’art. 2059 che limita la risarcibilità del danno non patrimoniale ai soli casi previsti dalla legge.

---

<sup>360</sup> Cass. Civ., sez. Un., 24 marzo 2006, n. 6572, in *Giurisprudenza italiana* 2006, 9, 1359, con nota di BORDON; Cass. Civ., sez. I, 4 ottobre 2005, n. 19354, in *Giur. it.* 2006, 12, 2266, con nota di PILLA

<sup>361</sup> Cass. Civ., sez. III, 3 ottobre 2013, n. 22585, in *Giustizia Civile Massimario* 2013; Cass. Civ., sez. III, 17 aprile 2013, n. 9231, in *Diritto & Giustizia* 2013, 18 aprile, con nota di SAVOIA. Sul punto TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, cit., p. 1260

<sup>362</sup> Cass. Civ., sez. Un., 22 luglio 2015, n. 15350, in *Rivista Italiana di Medicina Legale (e del Diritto in campo sanitario)* 2015, 4, 1641, con nota di PARZIALE. Nella sentenza in esame si afferma espressamente: “Non sono configurabili, all’interno della categoria generale del danno non patrimoniale, autonome sottocategorie di danno, perché se in essa si ricomprendano i pregiudizi scaturenti dalla lesione di interessi della persona di rango costituzionale, ovvero derivanti da fatti-reato, essi sono già risarcibili ai sensi dell’art. 2059 c.c., interpretato in modo conforme a Costituzione, con la conseguenza che la liquidazione di una ulteriore posta di danno comporterebbe una duplicazione risarcitoria”.

Avendo chiaro quanto detto fino a questo momento, è inoltre necessario prendere in considerazione un'altra categoria di danno conosciuta come “danno alla professionalità”, si tratta più propriamente di uno dei danni che ricorre con maggiore frequenza nella vicenda di mobbing. La prova dello specifico intento persecutorio, che caratterizza il mobbing, non è indispensabile ai fini della risarcibilità del danno, che è da qualificare come “ingiusto” ogni qualvolta detto danno consegua alla violazione dell'art. 2103 c.c. o di specifici obblighi derivanti dai contratti collettivi o dal contratto individuale di lavoro<sup>363</sup>.

La tipologia di danno in esame trova spesso realizzazione in caso di demansionamento o dequalificazione<sup>364</sup>.

In ogni caso, il danno alla professionalità, conseguente al demansionamento, deve essere allegato dal lavoratore che lo lamenta e può essere quantificato dal giudice anche in via equitativa ai sensi dell'art 1226 c.c., ma nell'ambito del proprio potere discrezionale, il giudice è chiamato in motivazione a rendere evidente il percorso logico seguito nella propria determinazione, consentendo il sindacato nel rispetto dei principi del danno effettivo e dell'integralità del risarcimento, attraverso l'indicazione almeno sommaria dei criteri seguiti per determinare l'entità del danno<sup>365</sup>.

Quando detto ci porta a ribadire ancora una volta, il carattere complesso del mobbing, è possibile, infatti, 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. A causa di tutto 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.

---

<sup>363</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p.53

<sup>364</sup> Tale danno può manifestarsi in forme diverse in quanto può consistere sia nel danno patrimoniale che nel danno non patrimoniale.

<sup>365</sup> Cass. Civ., sez. lav., 20 giugno 2019, n. 16595, in *Diritto & Giustizia* 2019, 21 giugno, con nota di TONETTI

Tuttavia, le argomentazioni illustrate valgono a riprova del fatto che nella maggior parte dei casi è il lavoratore a subire i danni del mobbing, ma si può riconoscere in via generale come anche le aziende subiscono delle ripercussioni, “in primis un calo d’efficienza fra i dipendenti, inoltre conseguenze economiche, danni di immagine, infortuni, malattie stress correlate, danno erariale, aumento del contenzioso”<sup>366</sup> e moltissimi altri.

A tutto questo si aggiunge in via consequenziale come si possono registrare “effetti anche a livello sociale come l’aumento della spesa sanitaria, l’aumento del carico fiscale per i dipendenti e il sistema previdenziale”<sup>367</sup>, che in qualche modo incidono sulla società.

---

<sup>366</sup> CARUSO A. R., *Mobbing: origini del fenomeno e tutele giuridiche*, cit., p. 3

<sup>367</sup> CARUSO A. R., *Mobbing: origini del fenomeno e tutele giuridiche*, cit., p. 3





## **CAPITOLO IV**

### **“LA TUTELA PENALISTICA DEL MOBBING”**

*Sommario:* 1. Considerazioni generali. – 2. Assenza di una normativa penalistica. – 3. Inquadramento nell’ambito dei maltrattamenti. – 4. Inquadramento nella fattispecie degli atti persecutori. – 5. Inquadramento del mobbing in altre fattispecie. – 5.1. Lesioni personali (Artt. 582 e 590 Codice penale). – 5.2. Violenza privata (Art. 610 Codice penale). – 5.3. Estorsione (Art. 629 Codice penale). – 5.4. Il mobbing nel pubblico impiego: l’abuso d’ufficio (Art. 323 Codice penale). – 5.5. Il reato di violenza sessuale e molestie (Artt. 609 bis e 660 Codice penale).

#### **1. Considerazioni generali**

Il mobbing costituisce un fenomeno complicato suscettibile di vari nodi interpretativi di non sempre facile comprensione la gran parte dei quali derivanti dall’assenza di una disciplina legislativa, tanto in ambito civilistico quanto in ambito penalistico, che rende incerti i confini di tale fenomeno, rendendolo dunque problematico e lasciando i destinatari delle condotte vessatorie privi di una tutela specifica, determinata e chiara, di cui poter usufruire in modo semplice.

Nel corso del tempo si è cercato a più riprese di fornire, almeno in linea generale, delle linee direttrici al fine di non lasciare i lavoratori vittime senza alcuna difesa, individuando nelle disposizioni in vigore strumenti legislativi idonei a garantire la difesa della salute fisica e psicologica di questi ultimi, in attesa di una normativa *ad hoc* che potesse disciplinare in modo diretto il mobbing.

Come abbiamo visto nel capitolo precedente, dal punto di vista civilistico si è cercato di ricondurre i diversi elementi che integrano l’evento in questione alle norme contenute nel Codice civile, in particolare facendo leva sull’art. 2087 per tutelare le condizioni di lavoro e attribuendo in capo al datore di lavoro la

responsabilità per le condotte vessatorie poste in essere da lui o da altri soggetti nell'ambiente di lavoro di cui egli è titolare.

Avendo confermato questo punto, è necessario spostare l'attenzione al versante penalistico, in cui la questione appare particolarmente complicata, data la difficoltà di tutelare penalmente le vittime di mobbing a causa proprio della vaghezza della fattispecie e della difficoltà di individuarne gli elementi costitutivi.

In aggiunta a tutto questo, bisogna ricordare come nel nostro ordinamento vige il principio di legalità riconosciuto espressamente all'art. 25 della Costituzione e nell'art. 7 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, che vieta in rapporto a quanto indicato all'art. 1 del Codice penale, di creare fattispecie di reato diverse da quelle espressamente previste dalla legge, nonché di ricorrere all'analogia. Ne deriva dunque che in mancanza di un reato di mobbing non si può ricorrere a una tutela penale per così dire "creativa", ma unicamente utilizzare i reati codificati qualora risultino applicabili al caso concreto.

Per di più, per poter gettare le basi di una tutela penale del fenomeno delle vessazioni subite nell'ambiente lavorativo, non si può trascurare né sottovalutare la complessità dei problemi che discendono dalla possibilità di introdurre una fattispecie di reato, e più in generale delle questioni inerenti ad un ampliamento del penalmente rilevante<sup>368</sup>. Come passo preliminare s'impone una cosiddetta pregiudiziale logica: infatti perché si possa arrivare alla creazione di una nuova fattispecie, quale strumento di tutela di un determinato bene giuridico, è necessario ravvisare nell'ordinamento l'esistenza di altre norme e conseguentemente rilevarne l'inefficacia, altrimenti verrebbe meno l'intrinseca natura del diritto penale come *extrema ratio*, disattendendo tutti i principi che regolano il sistema<sup>369</sup>.

---

<sup>368</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 947

<sup>369</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 947. Inoltre bisogna ricordare il carattere della "sussidiarietà del diritto penale, che non deve mai essere dimenticato". Però, "qualora si ravvisi l'inadeguatezza delle sanzioni già esistenti a dissuadere i consociati dall'aggressione di determinati beni, allora non rimane altra via che ricorrere alla sanzione penale, sia in virtù di una prevenzione generale che

Dunque, “oltre ai necessari interrogativi, alle doverose riflessioni di carattere generale e alle relative ripercussioni conseguenti la “nascita” di una nuova norma penale, nella materia in esame si possono incontrare molte difficoltà”, derivanti proprio dall’impossibilità di dare “un volto certo” “alle condotte mobbizzanti, spesso ambigue nella loro epifania come è altrettanto subdolo il fenomeno da cui discendono e di cui sono espressione. Atti o condotte spesso nell’apparenza leciti non sanzionabili né censurabili, a volte persino giuridicamente irrilevanti, che però, reiterati nel tempo e cumulandosi con altri diversi ma dello stesso tenore, creano quella spirale di mortificazione, tensione, ansia in cui cade il lavoratore”<sup>370</sup>. Complessivamente, già prima di concentrarci sulle varie evoluzioni del fenomeno al fine di fornire una disciplina penale alle condotte vessatorie, possiamo dichiarare come “appare chiara la necessità di una norma che tuteli a trecentosessanta grandi il lavoratore, superando la difficoltà di riuscire ogni volta a tentare di configurare o “confezionare” le condotte mobbizzanti in questa o quella fattispecie penale già esistente, “forzando” il sistema e non riuscendo comunque quasi mai a punire e, ancor di più, in funzione di una prevenzione generale a colpire un fenomeno dai risvolti spesso drammatici”<sup>371</sup>.

Proprio nell’intento di comprendere quali sono i risvolti pratici, si andranno ad esaminare, nel presente capitolo, le varie interpretazioni fornite nel corso del tempo in merito alla possibilità di individuare una disciplina penale del mobbing anche in relazione alle varie pronunce giurisprudenziali che si sono susseguite.

Si partirà da un quadro generale del fenomeno dal punto di vista penalistico per aver chiaro il contesto entro cui muoversi, caratterizzato dall’assenza di una normativa a cui ricondurre il fenomeno e dalla possibilità di introdurre una norma che tuteli il lavoratore vittima del mobbing.

---

speciale. - AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., pp. 947-948

<sup>370</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 948

<sup>371</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 964

Si passerà successivamente all'inquadramento dell'evento in esame dapprima nell'ambito dei maltrattamenti e successivamente nella fattispecie degli atti persecutori, intese come le ipotesi entro le quali la giurisprudenza si è mossa maggiormente nel corso del tempo. Oltre a queste ci sono anche altre ipotesi di assunzione in altre fattispecie del mobbing di cui si accennerà brevemente per un'analisi più completa, tra i quali ricordiamo l'estorsione, le lesioni personali, l'abuso d'ufficio, la violenza privata e sessuale.

## 2. Assenza di una normativa penalistica

Da quanto detto fino a questo momento appare nitida l'importanza acquisita dal mobbing anche sotto il profilo penalistico in relazione a certe condotte e comportamenti integranti il fenomeno, i quali, evidentemente, assumo una dimensione collettiva anche sotto il profilo etico e morale. Infatti, le condotte persecutorie vessatorie presentano dei risvolti di sicuro valore criminale in quanto lesive della personalità e della dignità del lavoratore<sup>372</sup>.

Il punto fermo dal quale iniziare il discorso è rappresentato dal fatto che nel nostro ordinamento giuridico non esistono norme specifiche che sanzionano il mobbing a differenza di altri ordinamenti dove tale fenomeno è considerato come reato penalmente perseguibile<sup>373</sup>.

---

<sup>372</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., pp. 259-260. In questo senso, è riconosciuta la possibilità per il mobbizzato di proporre un'autonoma azione di responsabilità penale nei confronti dell'azienda e dei colleghi colpevoli di aver posto in essere condotte di mobbing (diretta a compromettere la propria salute temporaneamente e con postumi permanentemente invalidanti). - DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 260

<sup>373</sup> Ad esempio, in Svezia è codificato il reato di mobbing; occorre però, una violenza sistematica e costante di sei mesi: *conductio sine qua non* quanto meno stravagante. - VINCI P., *Danno esistenziale e mobbing*, cit., p. 58. In Francia, "il reato di mobbing è espressamente previsto nell'art. 222-33-2 del Codice penale", esso "punisce il reato di harcèlement moral, e, cioè, il fatto di molestare altri mediante condotte ripetute aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro atte a ledere i suoi diritti e la sua dignità, ad alterarne la salute fisica o mentale o a comprometterne il futuro professionale". - GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 44, 2021, p. 2677

Si dovrà, allora, analizzare situazione per situazione e ricorrere alle norme più generali contenute nel nostro Codice penale, con la necessaria premessa che tali disposizioni potranno applicarsi solo nei casi di condotte vessatorie non aventi natura episodica ma connotate dai caratteri di sistematicità, durata e gravità<sup>374</sup>.

Bisogna mettere in chiaro come “in un sistema dominato dal principio di stretta legalità<sup>375</sup> e di tassatività<sup>376</sup> come il nostro ordinamento penale, è difficile trovare una collocazione sicura ad un fenomeno quale il mobbing, caratterizzato da una connaturata indeterminatezza dei contorni: se accediamo alla nozione di mobbing come “cornice” – il *legal framework* di cui parlano Monateri, Bona, Oliva<sup>377</sup> – all’interno del quale trovano coesiva *reductio ad unum* condotte certamente illecite e condotte di per se neutre che si colorano di illiceità per esser finalizzate ad una strategia mobbizzante, che in ambito civilistico costituisce un bell’aiuto nel superare certe rigidità probatorie e definitorie, in campo penale l’utilità di siffatta operazione di ermeneutica (ma anche di creatività) giuridica si scontra con l’esigenza di tipicità della fattispecie, e corre il rischio di perdere quel fascino *appeal* con cui negli ultimi anni ha chiamato attorno a se i civilisti<sup>378</sup>.

Nell’ordinamento vigente, i comportamenti mobbizzati attuati dal mobber, possono dunque assumere rilevanza, sotto l’aspetto penalistico, laddove si

---

<sup>374</sup> DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, cit., p. 260

<sup>375</sup> Tale principio costituisce il cardine attorno a cui viene costruito il diritto penale nel nostro ordinamento. Esso trova riconoscimento espresso nell’art. 25 comma 2 della Costituzione, il quale dispone che “nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso”. A sua volta l’art. 1 del Codice penale statuisce: “nessuno può essere punito per un fatto che non sia espressamente preveduto come reato dalla legge, né con pene che non siano da essa stabilite”. - FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale - parte generale*, cit., p. 51

<sup>376</sup> Il principio di legalità sarebbe rispettato nella forma, ma eluso nella sostanza se la legge che eleva a reato un dato fatto lo configurasse in termini così generici da non lasciar individuare con sufficiente precisione il comportamento penalmente sanzionato: appartiene, quindi, alla stessa ragione ispiratrice del principio di legalità l’esistenza della *tassatività* o *sufficiente determinatezza* della fattispecie penale. Tale principio vincola da un lato il legislatore ad una descrizione il più possibile precisa del fatto di reato e, dall’altro il giudice ad un’interpretazione che rifletta il tipo descrittivo così come legalmente configurato. - FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale - parte generale*, cit., pp. 88-89, 94.

<sup>377</sup> MONATERI P.G., BONA M., OLIVA U., *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, cit.

<sup>378</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 419

configurino precise fattispecie di reato riconducibili, per lo più, a delitti contro la persona e delitti contro l'onore.<sup>379</sup>

È di tutta evidenza, infatti, che le aggressioni e le molestie generatrici di danni alla salute fisica e psichica dei lavoratori vittime di mobbing possono, ove ricorrano gli estremi, essere ricondotte alle fattispecie del Codice penale previste dagli artt. 582 in materia di lesioni personali, 590 in riferimento alle lesioni personali colpose, 594 concernente l'ingiuria, 595 nel caso di diffamazione<sup>380</sup>. È stata anche ipotizzata la possibile violazione dell'art. 323 del Codice penale relativo all'abuso d'ufficio, dell'art. 610 attinente alla violenza privata, dell'art. 660 nell'ambito delle molestie e art. 61, n. 11, Codice penale concernente l'aggravante per aver commesso il fatto con abuso di autorità di relazione d'ufficio o di prestazione d'opera<sup>381</sup>. È evidente come “a fronte del vuoto normativo, la giurisprudenza ha ricercato nel panorama penalistico esistente dei referenti criminologici capaci di colpire il mobbing, tentando di “imbrigliare” le condotte mobbizzanti entro i confini” di vari reati, “con esiti non del tutto soddisfacenti, posto che tali figure delittuose risultano senz'altro in grado di intercettare una frazione dei comportamenti che possono concorrere a delineare una condotta di mobbing (insulti verbali, aggressioni fisici, molestie ecc.), ma senza riuscire a cogliere l'intera portata offensiva del fenomeno”, che come già ribadito più volte, presenta una struttura complessa, articolata “sulla reiterazione nel tempo di una pluralità di

---

<sup>379</sup> “In linea generale tutti i reati offendono la persona”, e a tal proposito “va esclusa l'esistenza di reati che, direttamente o indirettamente, non provvedono a proteggere diritti o interessi dei consociati, considerati individualmente o nella formazione o gruppi in cui essi agiscono”. Nei delitti contro la persona sono compresi tutti quei fatti che ledono o comunque mettono in pericolo i beni fondamentali dell'individuo (vita, integrità, onore, libertà ecc.). - BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, Torino, 202, pp. 3-4. Per quanto riguarda il concetto di onore questo presenta nella storia un contenuto estremamente variabile. Nel nostro ordinamento ha trovato riconoscimento la concezione normativa dell'onore, che assume quest'ultimo come valore intrinseco e inalienabile di ogni persona (...), in questa prospettiva, esso spetta a chiunque. - BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., pp. 203-205

<sup>380</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 27

<sup>381</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 27

azioni o omissioni, eventualmente anche lecite laddove singolarmente considerate”<sup>382</sup>.

Tuttavia la questione relativa alla individuazione di fattispecie entro cui far rientrare le condotte vessatorie integranti il mobbing non sembra di facile soluzione, “poiché ingloba un falso problema”: non si tratta di sottolineare la presenza nell’ordinamento di norme in materia, occorre, ed è doveroso, verificare che queste siano soddisfacenti al fine, ma allo stato attuale non se ne ravvedono di “chiare”, volte a prevenire il fenomeno, anzi, si registrano per di più zone grigie anche per la mancanza di una decisa, definitiva, anche se non definitiva, definizione legislativa del fenomeno<sup>383</sup>.

In ogni caso ai fini della punibilità dei comportamenti realizzatori delle condotte vessatorie è essenziale l’accertamento della sussistenza degli elementi costitutivi della fattispecie criminosa, tra questi è necessaria la prova non soltanto del nesso di causalità tra la serie di comportamenti posti in essere dal mobber e le conseguenze dannose, ma anche la prova dell’elemento psicologico. Si deve ribadire che non è sul singolo accadimento in sé che si deve porre l’attenzione, ma è sulla concatenazione logica e non solo spazio-temporale di questi accadimenti, in quanto questi risultano l’esito di uno stesso disegno criminoso attuato dall’autore in modo più o meno consapevole<sup>384</sup>.

Non si tratta di sanzionare l’atto in sé<sup>385</sup> e d’altra parte non avrebbe neanche senso tale operazione, in quanto ciò non solo risulterebbe infedele alla realtà, ma si

---

<sup>382</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1041

<sup>383</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 948

<sup>384</sup> È proprio questo aspetto a rivestire un ruolo fondamentale nella criminalizzazione del mobbing, ne rappresenta il “cuore” su cui bisogna intervenire se si vuole provocarne l’arresto. - AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 950

<sup>385</sup> Questo è stato fatto ad esempio per il reato di ingiuria, di minaccia, di violenza privata. In questo caso non assume rilievo l’intento persecutorio che qualifica la complessiva condotta del mobber, riconducendola ad un disegno unitario. Quest’ultimo aspetto viene in rilievo nel caso in cui la condotta complessiva del mobber abbia arrecato danni fisici o psichici alla persona del mobbizzato. - LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 27



tradurrebbe anche in uno strumento improduttivo degli effetti voluti da una società civile a fronte di un'offesa così grave alla dignità dell'uomo<sup>386</sup>.

Quest'ultima riflessione porta ad effettuare un'altra considerazione in merito alla costruzione della fattispecie di mobbing come reato, e quindi alla sua classificazione e qualificazione di carattere generale. In relazione al necessario perdurare del tempo del mobbing, di certo non può parlarsi, dunque, di un reato istantaneo, ma è doveroso porre l'attenzione ai reati di durata<sup>387</sup>. Tutto quanto detto, in collegamento con la rilevanza dell'intento persecutorio, inteso come filo conduttore e comune denominatore delle varie azioni mobbizzanti, si potrebbe presupporre un reato continuato in relazione anche a quanto affermato dall'art. 81 del Codice penale, che prevede al comma 2, la fattispecie di “... *chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno criminoso, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa o di diverse disposizioni di legge...*”, ma in realtà ciò “presupporrebbe una consapevolezza non solo dell'esito finale ma anche delle singole condotte che vengono poste in essere e ciò stonerebbe o meglio escluderebbe, l'applicabilità della fattispecie a tutte quelle situazioni in cui sia ravvisabile, quale elemento soggettivo, non il dolo (diretto, eventuale, generico o specifico che sia), ma la colpa<sup>388</sup>, in aggiunta poi, ricorrendo a questo istituto si

---

<sup>386</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 951. Dunque possiamo riprendere il concetto per cui “non è la singola azione a rilevare, ma tutti i comportamenti, letti in uno sguardo d'insieme, quasi fossero tasselli preziosi di un mosaico che difficilmente riuscirebbe a rivelarsi nella sua complessa interezza qualora rimanesse “orfano”, o mutilo di un solo pezzo, seppur apparentemente insignificante”. - AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 951

<sup>387</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 95. Con intento illustrativo, è possibile ricordare che i reati di durata costituiscono una categoria di reati nei quali si può osservare un prolungamento della condotta nel tempo, ovvero uno scollamento tra il momento di realizzazione della condotta e il momento di verifica dell'evento.

<sup>388</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 952. In sintesi, si può dire che, “gli elementi costitutivi del reato continuato sono tre: la pluralità di azioni od omissioni, inteso come la pluralità delle condotte “autonome” che danno luogo ad altrettanti episodi criminosi”; “il secondo requisito è costituito dalla pluralità delle disposizioni di legge violate”; e da ultimo c'è da dire che “la portata e i limiti dell'istituto in esame oggi si definiscono soprattutto in sede di interpretazione del requisito della medesimezza del disegno criminoso, che è rimasto il solo elemento caratterizzante il reato continuato”. In particolare, con riferimento a quest'ultimo elemento, c'è da aggiungere che:

otterrà un notevole sconto di pena, il quale non sarebbe coerente con l'intento di inasprire l'apparato punitivo del mobbing, anche al fine di limitare la diffusione dello stesso.

Secondo alcuni orientamenti che si sono sviluppati nel tempo, nella realizzazione di condotte mobbizzanti potrebbe però ravvisarsi anche, quale elemento soggettivo attinente all'autore, quello della colpa, ovvero sia una violazione della dignità dell'individuo per negligenza, imprudenza, imperizia, o per inosservanza di disposizioni di legge o di regolamenti<sup>389</sup>. Si realizza più propriamente quando il datore di lavoro o il collega che ha attuato le condotte vessatorie non abbia previsto la possibile realizzazione di un danno a carico del lavoratore vittima. La condotta di costoro dovrà, in questo caso, essere valutata in relazione a criteri di prevenibilità e prevedibilità ed a quelli già richiamati di imprudenza, negligenza ed imperizia ovvero inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline<sup>390</sup>.

In ogni caso, ciò che indubbiamente è più difficile da dimostrare, è proprio la sussistenza dell'elemento soggettivo, che assume un valore fondamentale soprattutto nell'ipotesi in cui il mobbing venga attuato mediante una serie di azioni vessatorie e persecutorie, legittime se singolarmente considerate, le quali assumo rilievo solo ove si riesca a provarne la preordinazione alla realizzazione del mobbing<sup>391</sup>.

Pertanto, in presenza di una reiterazione di comportamenti o atti di per sé legittimi, che, tuttavia, abbiano pregiudicato l'integrità psicofisica della vittima, il mobber

---

“l'unicità del disegno criminoso presuppone, oltre all'elemento intellettuale della rappresentazione anticipata, un ulteriore elemento “finalistico” costituito dall'unicità di scopo”. - FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale - parte generale*, cit., pp. 712-713

<sup>389</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 952. Il fatto di non escludere l'elemento psicologico della colpa, da una parte, garantirebbe maggiormente il mobbizzato, ed è forse questo il fine di suddetta teorizzazione: aumentare l'area di tutela. Dall'altra parte però, sembra abbastanza particolare il fatto di ravvisare, in quella che da più parti viene definita quale “*strategia di terrorismo psicologico*”, o “*forma violenta di prevaricazione*”, l'elemento psicologico della colpa ovvero sia della posizione in essere dell'azione. - AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 952

<sup>390</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., pp. 28-29

<sup>391</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 27

sarà penalmente perseguibile soltanto ove sia provato l'intento persecutorio che ha caratterizzato i suoi comportamenti<sup>392</sup>.

La prova del suddetto intento persecutorio e, quindi, della riconducibilità dei singoli comportamenti leciti ad un unitario disegno criminoso, consentirà di ritenere provato anche l'elemento psicologico della fattispecie astratta del reato di lesioni personali o, nei casi più gravi, di omicidio<sup>393</sup>.

Si ritiene inoltre che, anche quando i comportamenti più eclatanti, poiché conformi ad una fattispecie penale già normata, trovano voce in sede penale, ovvero sia attraverso la formalizzazione delle accuse dei reati di minaccia, ingiuria, diffamazione, violenza privata, abuso d'ufficio, queste fattispecie non siano poi così confacenti, né adeguate a sanzionare quello che in verità è ben altro<sup>394</sup>: l'imprudente comportamento di chi viola così profondamente la dignità di un individuo, per lo più quando quest'ultimo sia impegnato in un'attività non solo lecita ma, altresì, indispensabile per la sua stessa sopravvivenza<sup>395</sup>.

D'altra parte, il mobbing è violenza privata, ingiurie, diffamazioni, molestie, ma è anche tanto altro ancora, anche se l'"altro" di cui si tratta, pur violando la dignità dell'essere umano, non ha ancora una chiara definizione ed una manifesta rilevanza penale<sup>396</sup>.

Prima di dirigerci a passare in rassegna le varie fattispecie entro cui la giurisprudenza ha cercato di condurre le condotte vessatorie integranti il mobbing,

---

<sup>392</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., pp. 27-28

<sup>393</sup> LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, cit., p. 28

<sup>394</sup> In tal senso si è espressa la Corte di Cassazione che con sentenza Cass. Pen., sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624, in *Lavoro nella giur.* 2007, 10, 991, con nota di MURATORIO. La quale ha sottolineato la difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al Codice penale questa tipizzazione. In particolare, si afferma: "la condotta di mobbing presuppone una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti convergenti ad esprimere ostilità del soggetto attivo verso la vittima e di efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente, onde configurare una vera e propria condotta persecutoria nell'ambiente di lavoro. Pur mancando di tale fattispecie e di una precisa figura incriminatrice penale, la figura di reato più prossima è quella dei maltrattamenti commessi da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione (art. 572 c.p.)".

<sup>395</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 953

<sup>396</sup> AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, cit., p. 953

è opportuno prendere in esame alcune considerazioni effettuate da Castelnuovo, che partono dalla constatazione dell'assenza di un reato di mobbing fino ad individuare "almeno tre accezioni in cui la nozione di mobbing trovi utilità in diritto penale"<sup>397</sup>:

- La condotta mobbizzante *ante*, considerata quale elemento costitutivo del reato: i vari precedenti giurisprudenziali hanno ritenuto, a fronte di varie specie di condotte mobbizzanti, sussistere diverse ipotesi di reato, dalle lesioni alla violenza privata, dall'abuso d'ufficio ai maltrattamenti<sup>398</sup>;
- Il mobbing considerato come movente d'ispirazione del disegno criminoso del mobber: la finalizzazione ad una strategia mobbizzante può valere ad individuare con riferimento ad una condotta, la sussistenza d'un dolo specifico tale da inquadrare il fatto in una fattispecie di reato piuttosto che in un'altra<sup>399</sup>.
- Il mobbing quale circostanza aggravante del reato posto in essere dal mobber, la quale, di volta in volta, potrà assumere i connotati del motivo abietto o del motivo futile<sup>400</sup>; altre volte il mobbing si configurerà quale circostanza di stampo soggettivo ai sensi dell'art. 61, n. 11, laddove la

---

<sup>397</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 419

<sup>398</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., pp. 419-420

<sup>399</sup> Alcune sentenze, ad esempio, hanno qualificato certe condotte mobbizzanti nell'ambito del delitto di violenza privata, fattispecie di carattere generico e sussidiario che resta esclusa, in base al principio di specialità, qualora sussista un dolo specifico che renda configurabile una ipotesi delittuosa più grave. - PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 420

<sup>400</sup> "I motivi abietti ricorrono nel caso in cui la condotta dell'agente sia ispirata da un movente intensamente riprovevole sotto il profilo morale, da un motivo ignobile o profondamente malvagio e perverso", tale concetto rivolge la nostra attenzione al fenomeno del bossing che ha l'obiettivo di indurre il mobbizzato alle dimissioni o ad accettare trattamenti inumani o mansioni sgradevoli o pericolose. - PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 420. "I motivi futili sono invece quelli caratterizzati dalla evidente sproporzione tra fatto penalmente rilevante e precedente offesa, la quale ultima risulti così inconsistente e banale da connotare di ulteriore gravità il fatto commesso per reazione", questo caso si verifica nell'ipotesi di mobbing orizzontale posto in essere da colleghi al solo scopo di attaccare un altro, per divertimento o per sfogare frustrazioni proprie. - PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 420

condotta venga posta in essere con l'abuso del potere gerarchico lavorativo, o con abuso di pubblici poteri nel caso di mobbing nel pubblico impiego<sup>401</sup>; non si esclude la possibilità di far rientrare certe condotte vessatorie particolarmente dure nell'ambito della circostanza aggravante di cui all'art. 61, n. 4, quella che sanziona chi agisce con crudeltà verso le persone<sup>402</sup>.

Compresa la necessità di individuare una tutela penale al lavoratore per le condotte di mobbing, nelle pagine che seguono si cercherà di offrire un'analisi approfondita dei singoli reati ai quali è possibile ricondurre tali condotte, studiando le posizioni della dottrina e in particolare le decisioni giurisprudenziali sul punto.

### **3. Inquadramento del fenomeno nell'ambito dei maltrattamenti**

Al di là di ciò che è già stato scritto dobbiamo dire fin da principio che in Italia, la storia del reato di mobbing è una storia giurisprudenziale che non è alimentata da un'apposita specifica disposizione e ancora oggi non esiste nemmeno in giurisprudenza un netto orientamento in ordine alla penalizzazione del mobbing, proprio per questo nell'inquadrare le condotte vessatorie del fenomeno è necessario prendere le mosse dalla prima significativa pronuncia in materia, costituita dalla sentenza Cassazione penale, sez. VI, 22 gennaio 2001, n. 10090<sup>403</sup>,

---

<sup>401</sup> Il mobbing nel caso di pubblico impiego è posto in essere da soggetti titolari di cariche pubbliche la cui posizione apicale sia tale da incutere sul soggetto passivo una doppia soggezione, quella derivante dalla subordinazione lavorativa e quella connessa al "potere".

<sup>402</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., pp. 420-421

<sup>403</sup> Cass. Pen., sez. VI, 22 gennaio 2001, n. 10090, in *Orient. giur. lav.* 2002, I, 195. In questo caso dapprima la Corte d'Appello conferma la condanna alla reclusione al "capogruppo responsabile di zona per le vendite porta a porta di prodotti per la casa per conto di una ditta, per i reati di cui agli artt. 572 e 610 del c.p."; e il "titolare della ditta, per il reato di cui all'art. 610 c.p.". - GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, cit., p. 2677. La Corte di cassazione prende le mosse da tali considerazioni e arriva ad affermare: "Il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dall'art. 572 c.p., di persona sottoposta alla sua autorità, il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge (nella specie, ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali, consistite in schiaffi, calci, pugni,

che in sintonia con alcune esperienze avviate dalla Procura della Repubblica di Torino riconosce l'applicabilità del delitto di maltrattamenti in caso di molestie sul luogo di lavoro.

La Corte ha dunque cercato a partire da tale sentenza ma con un'evoluzione che si protrae fino ai giorni nostri, di configurare il fenomeno in questione nell'ambito del reato delineato all'art. 572 del Codice penale, il quale afferma espressamente: *“Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, 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, è punito con la reclusione da tre a sette anni.*

*Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a nove anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a ventiquattro anni”*<sup>404</sup>.

Prima di concentrarci sui tratti di affinità tra il mobbing e tale disposizione è necessario inquadrare brevemente la norma. È noto come il reato di cui si parla sia stato concepito nell'ottica di tutelare i soggetti tra loro legati da un rapporto di natura familiare<sup>405</sup>; tuttavia, la norma estende la tutela anche a relazioni più ampie, questo è difatti testimoniato dal riferimento contenuto nell'ultima parte dell'art. 572 del Codice penale vigente, nello specifico quando fa allusione alle *“persone sottoposte all'altrui autorità o affidamento per ragioni di educazioni, istruzione, cura, vigilanza o custodia o per l'esercizio di una professione o di un'arte”*,

---

morsi, insulti, molestie sessuali) permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente”.

<sup>404</sup> Art. 572 Codice penale, in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>405</sup> “Il legislatore del 1930 colloca l'art. 572 c.p. tra i delitti contro la famiglia, compiendo così un'operazione innovativa rispetto al Codice Zanardelli. Tale scelta è stata tuttavia “criticata dalla dottrina e pare claudicante nella sua stessa fisionomia: infatti, se è vero che i primi rapporto presi in considerazione della norma sono quelli familiari, è altresì vero che la norma stessa prende in considerazione, quali possibili soggetti passivi, anche il minorenni e i soggetti sottoposti all'altrui autorità o affidamento; dunque, è lo stesso art. 572 c.p. ad allargare la sua area di tutela a soggetti estranei alla famiglia”. - PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2011, pp. 5-6

tuttavia si ritiene che il bene giuridico protetto dalla norma in questione non sia soltanto la salvaguardia della famiglia, ma anche la difesa dell'incolumità fisica o psichica dei soggetti indicati nel testo della norma<sup>406</sup>, quando questi possono essere turbati nell'ambito dei rapporti sociali di particolare pregnanza sul cui regolare svolgimento confidano, e nei quali la loro persona entra particolarmente in gioco. Inoltre, si può dire che nonostante la norma esordisca col pronome "chiunque", il delitto di maltrattamenti non può essere considerato un reato comune in senso proprio; l'art. 572 c.p., infatti, richiede che tra soggetto passivo e soggetto attivo sussista una particolare relazione, rientrante in una di quelle indicate dalla legge<sup>407</sup>. Inoltre, il legislatore descrive la condotta utilizzando il verbo "maltrattare"<sup>408</sup>, la dottrina ritiene che possano integrare la condotta costitutiva del delitto di maltrattamenti sia atti od omissioni che costituiscono di per sé reato, sia atti od omissioni privi di per sé di rilevanza penale, purché caratterizzati da una certa omogeneità di contenuto e gravità tale da porre il soggetto in uno stato di sofferenza psichica o fisica<sup>409</sup>. Dunque, si tratta di un reato a forma libera in quanto non è prevista alcuna modalità per la realizzazione dell'azione, in più possiamo dire che si tratta di un reato abituale proprio, un reato cioè che per essere integrato richiede la ripetizione di una serie di comportamenti, che se considerati singolarmente potrebbero anche non avere rilevanza penale, ma la assumo alla luce della reiterazione e dell'elemento soggettivo.

Ulteriore filo che cuce tra loro i diversi momenti della condotta è l'elemento soggettivo del reato, costituito dal dolo, inteso come coscienza e volontà di

---

<sup>406</sup> Nel delitto di maltrattamenti l'integrità psicofisica entra in gioco in quanto può essere lesa in occasione di un particolare rapporto sociale: quello tra familiari, quello tra insegnante e alunno, quello tra datore di lavoro e lavoratore. - PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit., pp. 6-7*

<sup>407</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit., p. 4*

<sup>408</sup> Si tratta indubbiamente di una parola dai margini quanto meno elastici, per non dire indeterminati - PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit., p. 4*

<sup>409</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit., p. 4*

maltrattare. Non è necessario che il soggetto attivo del reato sia mosso da tale intento verso la vittima, è sufficiente la coscienza e volontà di sottoporla a continue sofferenze e vessazione.

Arrivati a questo punto in cui si sono inquadrati brevemente il fenomeno e la norma, è ora possibile chiedersi se le condotte mobbizzanti siano suscettibili nella fattispecie di maltrattamenti in famiglia, interrogativo che costituisce argomento cardine per le nostre considerazioni.

Innanzitutto, un primo importante elemento di vicinanza tra i due termini del confronto è sicuramente la *continuità e sistematicità nel tempo della condotta* presa in considerazione nel delitto di maltrattamenti e nella definizione di mobbing: tanto quest'ultimo si caratterizza per la reiterazione nel tempo e la perpetuazione in modo sistematico del comportamento vessatorio, quanto il delitto di maltrattamenti necessita proprio, per essere integrato (a prescindere dal fatto che lo si consideri reato abituale, permanente o complesso), di una pluralità di atti ripetuti nel tempo<sup>410</sup>.

In aggiunta, come abbiamo già più volte ribadito in merito al mobbing, i singoli atti od omissioni che complessivamente lo costituiscono possono essere singolarmente leciti, perché ciò che li porta a diventare unitamente illeciti è la finalità perseguita dall'autore di tali comportamenti di cagionare espressamente una sofferenza psicofisica al lavoratore vittima. Parallelamente, anche il delitto di maltrattamenti può essere costituito da atti singolarmente illegittimi o irrilevanti, perché ciò che li rende penalmente rilevanti è per l'appunto, oltre alla continuità e all'effetto, il dolo perseguito dal maltrattante, e cioè la coscienza e volontà di maltrattare il soggetto passivo<sup>411</sup>. Complessivamente si può dunque ritenere che *la finalità vessatoria* rappresenta un ulteriore elemento che avvicina il mobbing al reato contenuto nella disposizione in esame.

---

<sup>410</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit., p. 9*

<sup>411</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit., p. 9*



Infine, il testo della norma relativa ai maltrattamenti in famiglia fa espresso riferimento all’*“esercizio di una professione”*, inteso quale rapporto d’autorità o d’altrui affidamento, e proprio tale indicazione costituisce l’*“appiglio”* entro cui la giurisprudenza fa rientrare il rapporto di lavoro che intercorre tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, creando così un collegamento chiaro per poter reprimere penalmente le condotte riconducibili al fenomeno del mobbing verticale ovvero quello posto in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico nei confronti dei lavoratori subordinati. Tuttavia, proprio tale considerazione fa emergere come sia necessario un rapporto di gerarchia tra maltrattante e maltrattato, in questo modo però *“esulerebbero dall’area operativa del delitto de quo tanto le ipotesi di mobbing orizzontale quanto quelle di mobbing verticale ascendente, atteso che in tali situazioni non sarebbe riscontrabile quella posizione di subalternità che rappresenta il presupposto imprescindibile per ascrivere pratiche vessatorie al delitto di cui all’art. 572 c.p.”*<sup>412</sup>.

Oltre a ciò, secondo un recente orientamento pretorio – che può dirsi ormai maggioritario nella giurisprudenza di legittimità - invece, non tutti i rapporti di lavoro potrebbero dirsi coincidenti col rapporto d’autorità per ragioni di professione cui fa riferimento la norma: e ciò proprio per considerazioni attinenti al bene giuridico tutelato dalla norma <sup>413</sup>. Secondo questa parte della giurisprudenza, in effetti, solo laddove le dimensioni dell’impresa siano intense e abituali e caratterizzate da consuetudini di vita, della soggezione di un soggetto nei confronti dell’altra parte e dalla fiducia riposta dalla parte debole nei confronti della parte in posizione di supremazia, solo se cioè il rapporto tra lavoratore e superiore abbia natura para-familiare <sup>414</sup>, la condotta del superiore potrebbe

---

<sup>412</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1041

<sup>413</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit.*, p. 10

<sup>414</sup> Il rapporto para-familiare è caratterizzato da *“relazioni abituali e intense, tali da determinare a carico del primo l’obbligo di assistenza verso il secondo, perché parte più debole”*. Sul punto Cass. Pen., sez. VI, 6 febbraio 2009, n. 26594, in *CED Cassazione penale 2009*. Inoltre, occorre la soggezione di una parte nei confronti dell’altra, nonché la fiducia, riposta dal soggetto più debole del rapporto in colui che ricopre una posizione di supremazia. Ancora la para-familiarità si evince dal contesto di prossimità permanente, dato dalle caratteristiche e dalla natura del luogo

integrare il delitto di maltrattamenti<sup>415</sup>, sicché dovrebbe escludersi la sussistenza dei maltrattamenti tutte le volte in cui tali comportamenti vessatori di tipo verticale intervengano in contesti produttivi medio-grandi, dove la complessità organizzativa osterebbe alla creazione di quell'ambiente "di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari"<sup>416</sup>, che costituirebbero il focus di tutela del delitto di cui alla disposizione in esame. Con attenzione a quanto stiamo dicendo, è opportuno soffermarsi su una pronuncia della Corte Suprema in cui si dice: "è soltanto nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare che può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della funzione del medesimo rapporto attraverso la svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, esemplificativamente, al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolgere la propria opera o a quello che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista. L'inserimento dei maltrattamenti tra i delitti contro l'assistenza familiare è in linea col ruolo che la stessa Costituzione assegna alla "famiglia", quale società intermedia destinata alla formazione e all'affermazione della personalità dei suoi componenti, e nella stessa ottica vanno letti e interpretati soltanto quei rapporti

---

di lavoro che può essere simile alla casa familiare per la stretta comunanza di vita. Tutte queste caratteristiche considerate nel loro insieme determinano il sorgere di uno stabile affidamento e reciproca solidarietà che qualificano sia la famiglia sia tutti i gruppi ove si realizza una forma stabile di convivenza. Altro elemento chiave è il numero complessivo di lavoratori e lavoratrici che determinano la dimensione dell'impresa. Secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, non è possibile riscontrare un contesto para-familiare nelle realtà aziendali o altri contesti lavorativi di notevoli dimensioni, in cui i rapporti fra dirigenti e sottoposti tendono a essere più superficiali e spersonalizzati. - POLLICINO F., *Maltrattamenti, mobbing o molestie? Il risarcimento del danno nel diritto antidiscriminatorio in Parità e non discriminazione- lavoro diritti e Europa*, 2022. Quando si parla di tale requisito il pensiero va dunque alle piccole imprese o esercizi commerciali a conduzione familiare, ma anche a studi professionali od uffici di modeste dimensioni nell'ambito dei quali possono in concreto verificarsi le condizioni evidenziate.

<sup>415</sup> Sul punto: Cass. Pen., sez. VI, 27 aprile 2012, n. 16094, in *Cass. pen.* 2013, 5, 1923; Cass. Pen., sez. VI, 22 novembre 2011, n. 43100, in *Cass. pen.* 2012, 9, 2983; Cass. Pen., sez. VI, 16 giugno 2009, n. 26494, in *DeJure*.

<sup>416</sup> Cass. Pen., sez. VI, 20 marzo 2018, n. 36802, in *DeJure*, Giuffrè 2023

interpersonali che si caratterizzano, al di là delle formali apparenze, per una natura para-familiare”<sup>417</sup>.

In ogni caso, dall’analisi fin qui condotta, possiamo a grandi linee constatare come vi sia una recente tendenza giurisprudenziale a restringere gli spazi per applicare il delitto di maltrattamenti al mobbing rispetto a quanto si affermava inizialmente: “basta infatti leggere le sentenze citate per riscontrare come i rapporti di lavoro, che questa prassi pretoria ritiene abbiano natura para-familiare – e rispetto ai quali quindi consente la tutela del lavoratore mobbizzato -, sono essenzialmente quelli che s’instaurano tra le persone della famiglia e il collaboratore domestico, tra il maestro d’arte e l’apprendista: insomma in quei contesti aziendali in cui il numero di lavoratori è talmente ridotto da rendere la comunità lavorativa paragonabile a una famiglia”<sup>418</sup>.

Altro profilo importante prima di concludere è rappresentato dal fatto che occorre in ogni caso individuare le specifiche condotte costituenti il mobbing. Si legge a tal proposito in Cassazione Penale, sez. VI, 13 febbraio 2018, n. 14754<sup>419</sup>, che: “se è vero che, in presenza di provvedimenti disciplinari, questa Corte si è espressa nel senso che la condotta vessatoria integrante mobbing non è esclusa dalla formale legittimità delle iniziative assunte, cionondimeno, ai fini della astratta configurabilità della condotta di maltrattamenti, occorre accertare la presenza di comportamenti persecutori, svolti con carattere sistematico e duraturo, diretti a

---

<sup>417</sup> Cass. Pen., sez. Vi, 16 giugno 2009, n. 26494, cit..

<sup>418</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali*, cit., p. 11. Con attenzione al seguente punto si vede Cass. Pen., sez. VI, 7 giugno 2018, n. 39920, in *Responsabilità Civile e Previdenza* 2019, 2, 528, in cui si dice espressamente che: “la natura (o meno) para-familiare di un rapporto non può essere desunta dal dato meramente quantitativo costituito dal numero dei dipendenti presenti nel contesto lavorativo ove siano commesse condotte in ipotesi di maltrattamenti, dovendo essa piuttosto fondarsi sull’aspetto qualitativo, *id est* sulla effettiva natura della relazione intercorrente tra datore di lavoro e lavoratore”. Inoltre, in Cass. Pen., sez. VI, 20 marzo 2018, n. 36802, cit., si ribadisce come “una relazione di siffatta natura, se difficilmente potrà essere configurata in realtà aziendale di notevoli dimensioni, nell’ambito delle quali i rapporti fra dirigenti e sottoposti tendono ad essere più superficiali e spersonalizzati, nondimeno non si possono peraltro escludere dinamiche para-familiari nell’ambito dei singoli reparti o unità di lavoro, e dunque, nei rapporti fra il capo reparto e il singolo addetto”

<sup>419</sup> Cass. Pen., sez. VI, 13 febbraio 2018, n. 14754, in *Cassazione Penale* 2018, 11, 3771

danneggiare il lavoratore al fine di estrometterlo dal lavoro. Tale idoneità va accertata in concreto e, affinché ciò avvenga, è necessario che i comportamenti del datore di lavoro emergano come espressione, o meglio come uno dei tasselli di un composito disegno vessatorio. Ai fini della sussistenza del reato di maltrattamenti, la condotta illecita deve essere apprezzata nella sua interezza rifuggendo da una visione atomistica e parcellizzata, poiché l'obiettivo finale è quello di accertare l'esistenza di una pressante ingerenza arbitrariamente esercitata nella sfera personale", inoltre "in mancanza di atti che denotino *ex se* il ricorso alla minaccia, alla ingiuria ed alla denigrazione del lavoratore, per la ravvisabilità del delitto di maltrattamenti, l'indagine non può esimersi dal provare la pluralità di comportamenti oppressivi e vessatori che, cioè, siano apprezzabili, in ragione della durata e della frequenza e dal loro andamento come espressione di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e, quindi, anche di comportamenti leciti, se presi singolarmente. In definitiva per la sussistenza della condotta di maltrattamenti, nella forma del mobbing, occorre l'accertato utilizzo, in maniera impropria e distorta, dei poteri che fanno capo al datore di lavoro, idonei ad ottenere il risultato di vessare la persona offesa dal reato e, quindi, che diverse condotte, anche se alcune o tutte di per sé legittime, si ricompongono in *un unicum*, essendo complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore e poste in essere a tale precipuo fine, in mancanza di concomitanti ed effettive ragioni giustificatrici e che, dunque, siano rilevatrici della effettiva volontà di perseguire ovvero opprimere la persona del lavoratore".

In ogni caso, la dottrina penalistica che si è occupata del mobbing "ha aderito sinora quasi unanimemente al primo orientamento manifestatosi in giurisprudenza" ovvero quello che collega i comportamenti vessatori integranti il mobbing alla disposizione dei maltrattamenti a prescindere dal requisito della parafamiliarità, tutto questo sottolineando "l'identità strutturale delle fattispecie di mobbing e dei maltrattamenti in famiglia, e la riconducibilità dei rapporti di lavoro subordinato a quelli presi in considerazione dall'art. 572 c.p. ("persone sottoposte

alla sua autorità o a lui affidate per ragioni di professione”), a prescindere però dal clima di familiarità che s’instaurerebbe tra datore di lavoro e lavoratore poiché il bene giuridico tutelato è l’integrità del soggetto passivo nello svolgimento di un rapporto – quello lavorativo – su cui egli fa affidamento”<sup>420</sup>.

A conclusione di quanto sostenuto e ribadito in questo paragrafo, risulta evidente come seguendo il solco delineato dalla Corte è, quindi, possibile al ricorrere di determinati presupposti, come quelli citati, che il mobbing rientri nella previsione dei maltrattamenti in famiglia espressamente previsti e disciplinati dalla disposizione che si è finora analizzata, e che la vittima possa essere eventualmente tutelata anche con riferimento a tale fattispecie di reato.

Questo rappresenta certamente una forte e innovativa presa di posizione contro questi comportamenti illegittimi, anche in un’ottica di prevenzione; tuttavia non si può certo negare come la connessione tra il fenomeno e la norma risulta essere forzato, infatti “l’orientamento giurisprudenziale in materia stenta a percorrere una direzione univoca, considerando anche il fatto che la funzione primaria del diritto penale e del conseguente processo, risiede nella salvaguardia dell’interesse pubblico, la sanzione penale poco si addice alla tutela delle vittime del presente caso”<sup>421</sup>, ma in qualche modo riesce a fornire una sorta di tutela ad un rischio che continua a creare problemi non soltanto a livello giuridico ma anche nella realtà quotidiana.

#### **4. Inquadramento del mobbing nella fattispecie degli atti persecutori**

Lo sforzo teso ad assicurare al mobbing e alle sue mutevoli manifestazioni una puntuale collocazione all’interno del sistema penale ha da ultimo orientato gli interpreti a vagliare la sussumibilità nell’alveo del delitto di atti persecutori.

---

<sup>420</sup> PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali, cit.*, p. 11

<sup>421</sup> POLLICINO F., *Maltrattamenti, mobbing o molestie? Il risarcimento del danno nel diritto antidiscriminatorio, cit.*, 7

In particolare, tale delitto trova disciplina all'art. 612 bis del Codice penale, il quale dispone al comma 1 che: "*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita*"<sup>422</sup>.

Per quanto attiene alla configurazione normativa dell'illecito – si tratta di un reato i cui caratteri verranno delineati con chiarezza successivamente, ma riassumibili in: reato comune, abituale e di danno – è tale da aver prontamente spinto parte della dottrina, sin dall'entrata in vigore della fattispecie<sup>423</sup>, ad indagare i possibili margini di sovrapposibilità tra i comportamenti tipicamente ricondotti al fenomeno del mobbing e le condotte di stalking così come tipizzate dall'art 612 bis Codice penale, rubricato "atti persecutori"<sup>424</sup>.

Partendo da alcune considerazioni preliminari in merito all'inquadramento della norma in esame, si può dire che lo stalking è una forma di persecuzione, di cui tre sono gli elementi fondamentali che ritroviamo nella normativa dedicata al fenomeno: la ripetitività della condotta, l'indesiderabilità della stessa da parte del destinatario, e da ultimo, una reazione emotiva negativa da parte di quest'ultimo. Com'è noto, si può dire che ai fini dell'integrazione di tale illecito è richiesto che

---

<sup>422</sup> Art. 612 bis, Codice penale in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>423</sup> Il delitto di stalking è stato introdotto nel 2009 (d.l. 23 febbraio 2009, n. 11) a seguito dell'emersione di una particolare fenomenologia comportamentale. (...) Ne va sottolineata la difficoltà di tipizzare soddisfacentemente un fenomeno criminale di indubbia gravità e consistenza, che si manifesta attraverso condotte estremamente eterogenee, il cui effetto in termini di turbamento psichico dipende dalla reazione della specifica vittima e dai pregressi rapporti eventualmente avuti con l'autore. - BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., pp. 148-149. La norma in esame ha assunto un preciso scenario di riferimento, costituito dalla persecuzione di una condotta da parte di un uomo; tuttavia, il nucleo del fatto tipizzato può adattarsi però anche a contesti diversi: l'assenza, sia nella condotta che nell'evento, di una caratterizzazione sessuale consente infatti di estendere la norma ad atti persecutori realizzati in ambiti (appunto) lavorativi o all'interno di rapporti interpersonali (ad esempio di condominio o di gruppi). - BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., p.153

<sup>424</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042

l'agente, con condotte reiterate (potendo peraltro rilevare anche comportamenti leciti ove isolatamente considerati<sup>425</sup>), minacci o molesti taluno in modo da realizzare uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma: cagionare alla vittima un perdurante e grave stato di ansia o di paura, oppure incuterle un fondato timore per l'incolumità (propria o di un prossimo congiunto o di una persona ad essa legata da relazione affettiva), oppure ancora costringerla ad alterare le proprie abitudini di vita<sup>426</sup>.

In merito al bene giuridico tutelato dalla norma in questione è la tranquillità individuale e – per quanto riguarda l'ipotesi relativa al costringimento della vittima a cambiare abitudini di vita – la libertà di autodeterminazione<sup>427</sup>.

L'abitudine delle condotte persecutorie e l'incidenza sull'equilibrio psicofisico della vittima costituiscono dunque il nucleo oggettivo della fattispecie che, sul piano dell'elemento soggettivo, non richiede che le condotte siano teleologicamente proiettate verso il conseguimento di un fine specifico, ma al

---

<sup>425</sup> Si pensi ad esempio a ripetute telefonate o all'invio di plurimi messaggi. Si veda in giurisprudenza Cass. Pen., sez. V, 23 aprile 2014, n. 37448, in *Diritto & Giustizia* 2014, 11 settembre, dove la Corte ha precisato che "il comportamento "persecutorio" va valutato anche nella sua articolazione complessiva, sicché comportamenti che in sé potrebbero non essere punibili si presentano, comunque, rilevanti al fine di integrare il reato di cui all'art. 612 bis c.p.".

<sup>426</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042. Sull'abitudine della condotta non sussistono dubbi, giacché è proprio l'art. 612 bis a richiedere "condotte reiterate". Un concetto così minimale di reiterazione, (...) suscita però gravi e intuibili perplessità sotto due diversi e complementari profili. Da un lato perché la condotta può consistere anche in atti leciti e addirittura neutrali, il cui reale significato può emergere solo attraverso un'ossessiva ripetizione; dall'altro lato perché, fondandosi il delitto sulla natura persecutoria degli atti, difficilmente essa risulta desumibile da due soli episodi. (...) Con riferimento alle modalità della condotta sono descritte come minacce o molestie. La formula legislativa è lontana dal fornire un'indicazione tassativa: gli atti persecutori possono consistere in violenze, percosse, danneggiamenti, ecc. ovvero in condotte lecite, comunque consistenti in un'intrusione continuata nell'altrui sfera privata, più o meno minacciose o moleste e più o meno invasive od oppressive. - BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., pp. 148-149

<sup>427</sup> È agevole notare però che nell'art. 612 bis da un lato l'offesa, almeno nella fase iniziale, non deriva necessariamente da una violenza o minaccia, dall'altro assume rilievo anche lo stato d'ansia o di paura indotto nella vittima, indipendentemente da specifici riflessi sulla sfera volitiva. Sotto questo profilo, anche alla luce dei molteplici possibili effetti tipizzati dalla fattispecie, è corretto ritenere che la libertà morale qui tutelata non coincide con quella caratterizzante la fattispecie di violenza e minaccia, consistendo l'offesa in un grave turbamento della serenità psichica e della vita privata, le cui conseguenze sono destinate a manifestarsi sul piano esistenziale. - BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., p. 149

contrario postula il dolo generico, consistente nella volontà di realizzare le condotte di minaccia e molestia e nella consapevolezza della idoneità delle medesime alla produzione di uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice<sup>428</sup>.

Per quanto riguarda l'evento, questo consiste nel perdurante stato di ansia o paura che secondo quanto dice la Cassazione non deve necessariamente concretizzarsi in una situazione patologica, ma nel fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto oppure nell'alterazione delle abitudini di vita, evento che tuttavia non si riterrà integrato in presenza di piccoli cambiamenti irrilevanti.

Appare chiaro, come tra lo schema normativo del delitto di stalking e la nozione giurisprudenziale di mobbing, così come plasmata a livello giuslavoristico, si colgono dei connotati comuni.

Si può aggiungere che è stata la Sezione Feriale della Cassazione nella sentenza del 28 settembre 2020, n. 26957, a richiamare l'attenzione sull'art. 612 bis del Codice penale in un caso di condanna per atti persecutori commessi nei confronti di due diversi colleghi di lavoro presso una sede ministeriale, "che l'imputato reiteratamente disturbava e minacciava con vari comportamenti (telefonate e lettere anonime, danneggiamenti, scritte sui muri), provocandone uno stato di ansia e paura", la Corte spiega come "la condotta dell'imputato, avente connotati di abitudine, aveva provocato un effettivo danno alla vittima, consistente in un rilevante stato di ansia, suo e dei familiari, secondo quanto richiesto dalla norma incriminatrice contestata e a differenza delle contravvenzioni di cui all'art. 660 c.p. od anche del reato di minaccia"<sup>429</sup>.

---

<sup>428</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042. Per minaccia si intende unanimemente la prospettazione di un male ingiusto il cui verificarsi o meno dipende dalla volontà dell'agente; più problematica invece è la definizione di molestia: innanzitutto è da rilevare come il termine nella disposizione sembra essere solamente descrittivo della condotta.

<sup>429</sup> Cass. Pen., sez. II, 7 luglio 2020, (ud. 7 luglio 2020, dep. 28 settembre 2020), n. 26957, in *De Jure*. Sul punto si vede anche GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oit*, cit., p. 2681. La corte aggiunge che "la condotta abusiva commessa dall'imputato nei confronti di una vittima non era consistita soltanto nella apposizione di scritte murarie offensive e minacciose su pareti prospicienti all'abitazione della persona offesa, ma anche nel recapitare buste a casa bianche, nell'inviare sms al cellulare e in un rilevante danneggiamento dell'autovettura della vittima", e che l'ampio "raggio delle condotte abusive dell'imputato aveva



Ecco dunque che se ai fini dell'integrazione di una condotta mobbizzante si richiede una reiterazione di comportamenti vessatori o prevaricatori (anche leciti, ove singolarmente considerati) dalla quale derivino delle sofferenze fisiche, psichiche o morali in danno del lavoratore, allora a livello astratto non vi è ostacolo a ricondurre tale dinamica nell'ambito degli atti persecutori tutte le volte in cui la serie di vessazioni o prevaricazioni si manifesti mediante molestie o minacce idonee a cagionare in capo al lavoratore un perdurante stato di ansia o timore, oppure a temere per l'incolumità o a costringerlo a mutare le proprie abitudini di vita in relazione al contesto lavorativo<sup>430</sup>.

I comportamenti tipicamente definiti in termini di mobbing (indipendentemente dal tipo preso in esame, quindi sia esso verticale, ma anche quello orizzontale o ascendente) sembrano dunque astrattamente sussumibili entro il perimetro normativo dell'art. 612 bis c.p.: i requisiti – quanto meno quelli oggettivi – fissati dalla giurisprudenza civilistica combaciano infatti con quelli stabiliti dal legislatore per la sussistenza del delitto di atti persecutori<sup>431</sup>.

Tali osservazioni hanno trovato significativi riscontri nella stessa giurisprudenza penale, sia di merito<sup>432</sup> che di legittimità<sup>433</sup>, la quale ha peraltro contribuito a diradare alcune delle perplessità che, pure, sono maturate in dottrina circa la

---

portato la vittima addirittura ad assumere un servizio di vigilanza notturna della sua abitazione, a documentare lo stato di preoccupazione sua e del nucleo familiare”.

<sup>430</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042

<sup>431</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042

<sup>432</sup> Sul punto, sentenza Tribunale Taranto, 7 aprile 2014, n. 176, in *Rivista penale* 2014, 7-8, 735.

<sup>433</sup> Cass. Pen., sez. V, 5 aprile 2022, n. 12827 in *De Jure*, in questo caso la Corte ha affermato che “integra il delitto di atti persecutori la condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell'ambiente di lavoro tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612 bis c.p.”, inoltre “anche nel caso di stalking occupazionale per la sussistenza del delitto di cui all'art. 612 bis c.p., è sufficiente il dolo generico, con la conseguenza che è richiesta la mera volontà di attuare reiterate condotte di minaccia e molestia, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice, mentre non occorre che tali condotte siano diretta ad un fine specifico”; Cass. Pen., sez. V, 9 novembre 2022, n. 31273, in *Sistema penale*, con nota di FINA.

possibilità di procedere ad una plana sovrapposizione normativa tra mobbing e atti persecutori<sup>434</sup>.

In chiave critica, è stato in particolare evidenziato che “lo stalking viene in rilievo nel campo dei rapporti interpersonali, come una forma di rottura della necessaria distanza e parità che deve esistere tra i due soggetti”, rappresentando dunque un fenomeno attinente alla sfera privata dei singoli soggetti coinvolti<sup>435</sup>, “mentre il mobbing si atteggia come una diversa area fenomenica di illecito che ha il suo *locus commisi delicti* esclusivamente nell’ambiente di lavoro”<sup>436</sup>, “esso si presenta come una “stonatura” relazionale che si sviluppa in uno specifico contesto sociale, e mira attraverso la creazione di un ambiente ostile, a isolare la vittima, finanche a spingerla all’interruzione del rapporto di lavoro”<sup>437</sup>.

Oltre a ciò, le motivazioni che animano le condotte sono opposte: il mobbing è volto a porre fine al rapporto di lavoro che lega autore e vittima (anche se non la si riconosce come finalità esclusiva); lo stalking vede l’autore cercare disperatamente e insistentemente un contatto con la vittima, raramente il mobbing trascende in violenza o uccisione, mentre lo stalking rappresenta un’anticipazione di tutela rispetto a queste tragiche escalation<sup>438</sup>. In generale, il fenomeno dello stalking è considerato e punito come una forma di persecuzione ben più grave, tuttavia ciò non esclude che le molestie perpetrate sul luogo di lavoro possono rientrare in ipotesi di mobbing, ma non è sempre vero che esse integrino anche il delitto di stalking<sup>439</sup>.

Tale diversità fenomenica si specchierebbe sul piano della finalità di tutela: mentre lo stalking integrerebbe un illecito pluri-offensivo, posto a presidio della libertà di

---

<sup>434</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042

<sup>435</sup> Esso investe la vittima ovunque si trovi, a casa, per strada, in palestra e manifestandosi con un’eterogenea gamma di comportamenti ripetuti, anche violenti e talora suscettibile di escalation drammatiche, tutti teleologicamente orientati a imporre un contatto non voluto dalla vittima.

<sup>436</sup> PISANI G., *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti. Nota a Tribunale di Taranto, sent. 7 aprile 2014, n. 176*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2014, p. 10

<sup>437</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042

<sup>438</sup> PISANI G., *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti. Nota a Tribunale di Taranto, sent. 7 aprile 2014, n. 176*, cit., pp. 10-11

<sup>439</sup> PISANI G., *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti. Nota a Tribunale di Taranto, sent. 7 aprile 2014, n. 176*, cit., p. 11

autodeterminazione, della tranquillità personale e della salute psico-fisica della vittima, le condotte mobbizzanti colpirebbero invece un profilo specifico della personalità del soggetto passivo, offendendone la dignità e il benessere in ambito lavorativo<sup>440</sup>.

In altri termini, i fenomeni di cui stiamo trattando pur potendosi talvolta intersecare tra loro a causa anche del loro incrociarsi con l'importante tutela della persona, come nel caso del cosiddetto stalking occupazionale<sup>441</sup>, resterebbero comunque empiricamente differenti sicché le ipotesi di assimilazione dell'uno nel perimetro dell'altro, pur risultando possibile sul piano giuridico astratto, dal punto di vista applicativo rappresenterebbero una forzatura.

Tutto questo viene detto pur tenendo in considerazione “il diverso coefficiente soggettivo richiesto sui due versanti, penalistico e civilistico, che suggerirebbe ancora una volta differenze interpretative sul punto dell'elemento intenzionale”<sup>442</sup>: il delitto di atti persecutori richiederebbe il dolo generico, mentre nel caso del mobbing, “stando l'orientamento maggioritario, richiede almeno un *animus nocendi*, inteso come volontà del datore di lavoro di danneggiare il dipendente, se non addirittura un *animus expellendi*, valorizzandosi l'intento persecutorio e il fine ulteriore di emarginazione del lavoratore”,<sup>443</sup> perciò ancora una volta “l'impostazione, che stride con la mancanza di un dolo specifico nel caso del 612 bis c.p. sul versante penalistico, suggerisce differenze interpretative sul piano dell'elemento intenzionale”<sup>444</sup>.

---

<sup>440</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042

<sup>441</sup> Con l'espressione “stalking occupazionale” s'intende una forma di stalking in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro. L'esempio tipico è quello del sottoposto che vorrebbe vendicarsi del superiore prepotente ma non ha margine d'azione all'interno del contesto lavorativo e quindi decide di prendersi la sua rivincita su un terreno più congegnale, che forse potrebbe essere anche meno pericoloso, come appunto la vita privata.

<sup>442</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1042

<sup>443</sup> PISANI G., *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti. Nota a Tribunale di Taranto, sent. 7 aprile 2014, n. 176*, cit., p. 13

<sup>444</sup> PISANI G., *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti. Nota a Tribunale di Taranto, sent. 7 aprile 2014, n. 176*, cit., p. 13

Nonostante i menzionati rilievi critici abbiano il pregio di enfatizzare le peculiarità fenomenologiche e sociologiche del mobbing rispetto allo stalking, gli stessi non sembrano tuttavia in grado di ostacolare l'operazione di sussunzione del primo nell'alveo normativo degli atti persecutori, infatti secondo un filone interpretativo di recente inaugurazione, il disposto dell'art. 612 bis del Codice penale si presterebbe a colpire anche i comportamenti qualificati come mobbizzanti dalla giurisprudenza giuslavoristica<sup>445</sup>.

Di notevole rilievo in tal senso è la sentenza Cassazione Penale, sez. V, 9 novembre 2020, n. 31273<sup>446</sup>, in cui la Corte è chiamata a pronunciarsi in una vicenda riconducibile allo schema del mobbing di tipo verticale discendente, in relazione al quale ritiene perfettamente applicabile il delitto di atti persecutori, valorizzando i profili di compatibilità tra il delitto di cui all'art. 612 bis c.p. e la figura del mobbing, "i quali si manifesterebbero non solo sul versante dell'analoga configurazione strutturale delle fattispecie poste a confronto, ma anche sul piano della convergente prospettiva di tutela che ispirerebbe sia la lotta agli atti persecutori che al mobbing (libertà morale, oltre che l'integrità psico-fisica della vittima)"<sup>447</sup>. In tale sentenza la Corte premette che "il mobbing può definirsi in termini di mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro"<sup>448</sup>, inoltre richiama l'orientamento che richiedere il requisito della para-familiarità ai fine della configurazione del mobbing all'interno del reato di maltrattamenti in famiglia, ma afferma anche la riconducibilità dei fatti vessatori alla norma incriminatrice di cui all'art. 612 bis c.p., ove ricorrano gli elementi costitutivi di siffatta fattispecie, e nello specifico, la verifica di uno degli eventi indicati dalla disposizione, in più "spiega che il delitto di atti persecutori è integrato dalla necessaria reiterazione dei comportamenti descritti dalla norma incriminatrice e dal loro effettivo inserimento nella sequenza causale

---

<sup>445</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1043

<sup>446</sup> Cass. Pen., sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273, in *CED Cass. pen.* 2020

<sup>447</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1043

<sup>448</sup> GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, cit., p. 2682

che porta alla determinazione dell'evento, che deve essere il risultato della condotta persecutoria nel suo complesso, sicché ciò che rileva è la identificabilità di questi quali segmenti di una condotta unitaria, causalmente orientata alla produzione di uno degli eventi, alternativamente previsti dalla norma incriminatrice, che condividono il medesimo nucleo essenziale, rappresentato dallo stato di prostrazione psicologica della vittima delle condotte persecutorie<sup>449</sup>. Sempre dallo studio della sentenza viene alla luce il fatto che la connotazione dell'art. 612 bis c.p. in termini di reato di evento, ha spinto il giudice di legittimità a sostenere che la condotta di atti persecutori potrebbe manifestarsi “con modalità atipica, in qualsivoglia ambito della vita” purché la stessa risulti idonea a offendere la libertà morale della persona offesa<sup>450</sup>.

Trattasi di uno snodo argomentativo fondamentale: il “contesto” nel quale si verifica l'offesa alla vittima sarebbe del tutto irrilevante ai fini dell'integrazione del delitto di atti esecutori; inoltre precisa la Cassazione, la circostanza che talvolta ci si riferisca allo stalking declinandolo in relazione a specifiche “ambientazioni” assume un significato meramente descrittivo, che “registra ma non limita la varietà degli ambienti fenomenologici” nei quali il delitto si può manifestare, e risulta pertanto “infondato il rilievo volto a ritagliare una sorte di zona franca dalla ravvisabilità dello stalking in ambito lavorativo”<sup>451</sup>.

Tirando le fila del discorso, si può dire certamente che il risultato a cui approda tale sentenza è altamente significativo in quanto “il mobbing viene ad assumere rilevanza penale a prescindere dalla para-familiarità evocata dalla stessa Corte con riguardo all'art. 572 del Codice penale”<sup>452</sup>, e proprio tali approdi hanno costituito le basi interpretative dalle quali la Suprema Corte ha successivamente preso le mosse per casi e sentenze successive<sup>453</sup>.

---

<sup>449</sup> GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, cit., pp. 2681-2682

<sup>450</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1043

<sup>451</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1043

<sup>452</sup> GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, cit., p. 2682

<sup>453</sup> In particolare, a tal proposito si può ricordare la sentenza Cass. Pen., sez. V, 5 aprile 2022, n. 12827, cit., in cui la Corte conferma, sulla base della sentenza analizzata, la responsabilità a titolo

Le argomentazioni illustrate fino a questo momento valgono a riprova del fatto che nonostante l'analisi sociologica evidenzi taluni profili di diversità che rendono mobbing e stalking dei fenomeni solo eventualmente sovrapponibili, deve tuttavia osservarsi che la tesi dell'astratta riconducibilità dei comportamenti mobbizzanti nel perimetro applicativo del delitto di atti persecutori risulta non solo tecnicamente possibile sul piano strettamente giuridico, ma anche ragionevole se esaminata in chiave politico-criminale<sup>454</sup>.

Dal punto di vista tecnico-giuridico, la soluzione esegetica proposta risulta innanzitutto plausibile in ragione della conformazione normativa del delitto di cui all'art. 612 bis del Codice penale<sup>455</sup>.

D'altra parte, l'eventuale bontà del ragionamento giuridico-astratto non può giustificare un totale disinteresse verso il dato empirico e, in tal senso, debbono essere attentamente ponderati gli ammonimenti lanciati da taluna parte della dottrina contro il rischio che, attraverso equazioni interpretative troppo disinvolute,

---

di atti persecutori in capo al datore di lavoro che aveva generato il “terrore” tra i dipendenti “nella consapevolezza che da essi poteva derivare, proprio per la loro reiterazione e per le loro modalità, uno degli eventi alternativamente previsti dall'art. 612 bis c.p.”. La sentenza in esame ha altresì esplorato in modo non approfondito la questione del differente coefficiente psicologico richiesto, rispettivamente della prevalente giurisprudenza giuslavoristica in tema di mobbing e della giurisprudenza penale ai fini dell'integrazione del delitto di atti persecutori. La Suprema Corte ha infatti ricordato che il reato di cui all'art. 612 bis c.p. postula solamente la volontà di attuare reiterate condotte moleste o minatorie, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno degli eventi alternativamente previsti dalla fattispecie incriminatrice, restando invece irrilevante che tali condotte siano proiettate al conseguimento di un fine specifico. Ciò sembra implicare, che tra il dolo di atti persecutori e *l'animus nocendi* (o *excludendi*) richiesto ai fini del mobbing non sussista incompatibilità. - BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1044. Si ricorda anche, Cass. Pen., sez. VI, 16 maggio 2022, n. 19268, in *DeJure*, che pone l'attenzione sull'orientamento assunto dalla VI sezione, la quale percorre una strada diversa rispetto alla V sezione. Nello specifico caso di specie, la Corte ricorda che “in ordine alla applicabilità della disciplina dell'art. 572 c.p. anche in ambito lavorativo, è necessario – oltre al rapporto di sovra ordinazione – che il rapporto di lavoro si svolge con forme e modalità tali da assimilarne i caratteri a quelli propri di un rapporto di natura ‘para-familiare’, quindi con relazioni intense ed abituali, consuetudini di vita tra i soggetti interessati, soggezione di una parte con corrispondente supremazia dell'altra, fiducia riposta dal soggetto più debole in quello che ricopre la posizione di supremazia”. Ecco, dunque, che continuano a proposito del mobbing, a dividersi due Sezioni della Suprema Corte.

<sup>454</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1044

<sup>455</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1044

si finisca per forzare entro categorie normative unitarie dei fenomeni sociali in realtà eterogenei.

In questa prospettiva, deve quindi precisarsi che all'affermazione di astratta sovrapponibilità tra mobbing e atti persecutori non segue tuttavia un'automatica applicazione dell'art. 612 bis del Codice penale ogniqualvolta il lavoratore subisca una serie di mirati comportamenti ostili da parte del datore (o di uno o più colleghi), dovendosi invece procedere – caso per caso – ad un attento vaglio giudiziale al fine di accertare se, concretamente, le condotte reiterate abbiano cagionato uno stato di prostrazione psicologica nella vittima riconducibile a uno dei tre eventi descritti dalla fattispecie incriminatrice<sup>456</sup>.

Ancora, restando sul piano strettamente tecnico-giuridico, non sembra che l'operazione di sussunzione dei comportamenti mobbizzanti nell'alveo del delitto di atti persecutori possa essere ostacolata dal differente criterio di imputazione soggettiva fissato nel giudizio civile per la configurazione del mobbing, rispetto a quello preveduto dall'art. 612 bis del Codice penale ai fini della sussistenza della fattispecie incriminatrice in parola<sup>457</sup>.

In ogni caso, la soluzione interpretativa proposta dalla Suprema Corte non solo risulta fondata dal punto di vista tecnico-giuridico ma pare altresì destinata a produrre apprezzabili ricadute a livello politico-criminale, nella misura in cui sembra soddisfare le istanze di protezione avanzate da quanti segnalavano il rischio di un vuoto di tutela determinato dall'assenza di una disciplina penale ad hoc in tema di mobbing<sup>458</sup>.

In prospettiva *de iure condito*, l'inquadramento del mobbing all'interno del delitto di atti persecutori (a condizione ovviamente che sussistano tutti i requisiti, oggetti e soggettivi, fissati dall'art. 612 bis c.p.) pare infatti funzionale a garantire una risposta punitiva più omogenea e al contempo più efficace rispetto a quella

---

<sup>456</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1045

<sup>457</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1045

<sup>458</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1045

tradizionalmente fornita dalla giurisprudenza penale attingendo ad altre fattispecie incriminatrici esistenti nel panorama normativo<sup>459</sup>.

## **5. Inquadramento del mobbing in altre fattispecie**

La tutela penale del mobbing, tuttavia, non si esaurisce nelle sole due fattispecie di reato descritte dei paragrafi precedenti, bensì nel corso nel tempo sono stati vari i riferimenti normativi a cui si è ipotizzato di ascrivere il reato di mobbing. Nel seguente paragrafo si passeranno brevemente in rassegna alcuni di questi reati, rimanendo in ogni caso nella certezza che si tratta di orientamenti e soprattutto tentativi di importanza marginale, dato che sono principalmente i due già esaminati quelli diffusi maggiormente, riconducibili, ai maltrattamenti in famiglia e agli atti persecutori.

### **5.1. Lesioni personali (Artt. 582 e 590 Codice penale)**

Tra le varie ipotesi di ricondurre i comportamenti vessatori ad una delle disposizioni già contenute e disciplinate nel Codice penale, risulta importante ricordare il delitto di lesioni personali; si pensi ad esempio al caso in cui la condotta del mobber è di efficacia lesiva tale da cagionare alla vittima una condizione patologica, di natura vuoi fisica, vuoi psichica, che integra sicuramente il reato richiamato.

A seconda dell'atteggiarsi dell'elemento soggettivo da valutarsi caso per caso, il reato potrà essere ascritto al soggetto agente (il mobber diretto, che può anche essere il datore di lavoro nel caso di mobbing verticale, così come un collega nel caso del mobbing orizzontale) a titolo di dolo o colpa e quindi configurarsi come

---

<sup>459</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1045



delitto di lesioni dolose, disciplinato all'art. 528 del Codice penale<sup>460</sup>, o di lesioni colpose, previsto dall'art. 590 del Codice penale<sup>461</sup>; a carico del datore di lavoro, sempre che la condotta non gli sia direttamente attribuibile per esserne stato l'autore od il coautore in concorso con altri, potranno configurarsi gli estremi del reato di lesioni colpose per violazione del dovere di garantire la sicurezza e la salubrità del luogo di lavoro, oltre che di vigilare affinché non si creino situazioni ambientali tali da nuocere alla salute psico-fisica dei dipendenti.<sup>462</sup>

---

<sup>460</sup> L'art. 582 c.p. afferma: “*Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni*”, in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it) La ratio della disposizione in esame è costituita dall'esigenza di tutelare l'incolumità individuale, che in tal caso non viene semplicemente messa in pericolo ma viene pregiudicata effettivamente. Le lesioni integrano un reato di evento, costituito nella forma causale più libera, inoltre la malattia rappresenta l'evento del reato, che permette di distinguere la fattispecie in esame dal reato di percosse. Il problema interpretativo più delicato della disposizione è rappresentato dal concetto di malattia che la giurisprudenza più moderna la identifica come una perturbazione funzionale, qualificandola come un processo patologico, acuto o cronico, localizzato o diffuso, che implichi una sensibile menomazione funzionale dell'organismo. Dal punto di vista soggettivo, non è richiesta la volontà di causare un particolare tipo di lesione, essendo sufficiente la volontà e la consapevolezza di cagionare una violenta manomissione dell'altrui persona. - BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., pp. 88-92

<sup>461</sup> L'art. 590 c.p. dispone: “*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. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme [sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.*

*Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale*”, in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it), all'interno di questa disposizione viene tutelato il bene dell'incolumità fisica delle persone minacciate con condotte non dolose. Di questa disposizione preme sottolineare che dal punto di vista dell'elemento soggettivo, non è richiesta la volontà di causare un particolare tipo di lesione, essendo sufficiente la volontà e consapevolezza di cagionare una violenta manomissione dell'altrui persona.

<sup>462</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 429-430

Ad affermare l'applicabilità della disposizione in esame al fenomeno, anche se i casi sono pochissimi<sup>463</sup>, è la Corte di Cassazione che con sentenza 18 settembre 2018, n. 4489<sup>464</sup> ha riconosciuto il datore di lavoro come responsabile dell'insorgenza di una patologia psichiatrica ai danni di uno dei dipendenti. In aggiunta gli veniva contestato di aver posto in essere condotte reiterate e vessatorie, consistenti nell'utilizzo di espressioni ingiuriose, in pressioni psicologiche e continui richiami disciplinari infondati. In questa occasione, la Corte ha confermato la sussistenza di un nesso causale 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'art. 590 del Codice penale<sup>465</sup>.

Constatato come in giurisprudenza le pronunce relative alle lesioni personali applicabili al mobbing siano limitate, dobbiamo enfatizzare sull'opinione dottrinale in merito. Nello specifico anche la dottrina è divisa in relazione a quanto si sta dicendo, innanzitutto perché sussiste il problema di ricomprendere nella nozione di malattie mentali i tipici disturbi patiti dalle vittime di mobbing; infatti, non ogni turbamento o sofferenza possono essere ritenute penalmente rilevanti, ma è necessario che si sia verificata una patologia, anche se non necessariamente di tipo tradizionale, in ogni caso in merito a ciò si rinvia a quanto già precedentemente detto. La dottrina contraria<sup>466</sup> all'applicazione di questo reato si appella alla necessità di certezza tipica del diritto penale: alcuni autori sostengono sia troppo incerta la distinzione tra malattia e mero disagio, e proprio in relazione a questo i disturbi da mobbing si collocherebbero esattamente in quella zona grigia di

---

<sup>463</sup> Si ricorda oltre alla sentenza in esame, la sentenza: Tribunale di Torino, Sez. pen. I, 1 agosto 2002, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 2002, p. 1013

<sup>464</sup> Cass. Pen., Sez. IV, 18 settembre 2018, n. 44890, in *DeJure*

<sup>465</sup> Sotto questo aspetto, è importante richiamare quanto già affermato nel capitolo precedente in materia di nesso di causalità e onere probatorio, in merito al riconoscimento della Corte del mobbing come una vera e propria malattia professionale eventualmente indennizzabile dell'INAIL.

<sup>466</sup> DIES R., *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in Scarponi S. (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/11/07*, Trento, 2009, p. 115

incertezza; inoltre risulta particolarmente complicato dimostrare oltre ogni ragionevole dubbio il nesso causale, e cioè che in assenza della condotta vessatoria tenuta dal mobber, la lesione non si sarebbe verificata; in aggiunta si può ritenere complicata anche la prova del dolo.

Appare dunque più condivisibile seppur con continue incertezze, l'opinione che ritiene il reato di lesioni applicabili solo a specifiche ipotesi di mobbing, che sfocino in lesioni dell'integrità psicofisica, ritenendo invece difficilmente riconducibile l'intera vicenda al delitto di cui agli artt. 582 e 590 del Codice penale.

## **5.2. Violenza privata (Art. 610 Codice penale)**

Accanto alle lesioni personali è possibile che il fenomeno in esame costituisca la base di alcuni casi di violenza privata di cui all'art. 610 del Codice penale, il quale dispone: *“Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se concorrono le condizioni prevedute dall'articolo 339. Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità, ovvero se ricorre la circostanza di cui al secondo comma”*<sup>467</sup>.

Tale reato offende la libertà di autodeterminazione riferita sia al momento di formazione della volontà che a quello della sua attuazione. Inoltre, la generica formulazione della norma indica che essa, operando in funzione di chiusura, trova applicazione solo quando la condotta non integra una più specifica incriminazione<sup>468</sup>. La condotta si qualifica attraverso il rapporto strumentale della violenza<sup>469</sup> o minaccia rispetto al fine perseguito dall'agente; sul versante del

---

<sup>467</sup> Art. 610 c.p., in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>468</sup> BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., p. 144

<sup>469</sup> I maggiori problemi si pongono con riferimento alla violenza in quanto sussistono dei contrasti dottrinali circa l'interpretazione di tale concetto che può essere inteso in senso sia restrittivo sia estensivo. In ogni caso in giurisprudenza è diffusa la tesi che ritiene che la violenza sia costituita dall'esplicarsi di una qualsiasi energia fisica da cui derivi una coazione personale, senza che

soggetto passivo, la percezione della violenza o minaccia è la causa della conseguente coazione a tenere la condotta impostagli<sup>470</sup>. Ne deriva l'insussistenza del reato nel caso di violenza o minaccia non finalizzata verso un determinato scopo costrittivo, cioè non destinata alla realizzazione di un evento ulteriore, ovvero attuata su un soggetto incapace di dissentire o di opporsi<sup>471</sup>. In relazione all'elemento soggettivo, per la realizzazione del reato in questione è richiesto il dolo di tipo generico, pure nella forma eventuale, consistente nella coscienza e nella volontà di avvalersi di una violenza o di una minaccia come mezzo per un ingiusto e determinato evento costrittivo<sup>472</sup>.

A confermare la possibile applicazione del reato in esame al fenomeno del mobbing è innanzitutto un'importante pronuncia della Cassazione risalente al 2006, conosciuto come caso della Palazzina Laf dell'Ilva di Taranto<sup>473</sup> con la quale sono stati giudicati con l'imputazione di reato di tentata violenza privata i vertici amministrativi e dirigenziali dell'azienda.

Primo di procedere ad esaminare il caso, è necessario chiarire che in merito all'accoglimento della nozione di mobbing da parte delle Corti penali coinvolte nella vicenda, il Tribunale di Taranto, in primo grado, decide di non entrare nel merito di classificazioni che esulano dal diritto penale lasciando ad altri la valutazione sul se e sul come il caso in esame possa integrare un'ipotesi di mobbing, mentre Corte d'appello e Cassazione affermano che il caso in esame può innestarsi nell'ambito del fenomeno in questione.

---

rilevino né la qualità dei mezzi, né il loro carattere diretto, indiretto, materiale o psicologico, essendo solo sufficiente l'idoneità a costringere la vittima a fare od omettere qualcosa.

<sup>470</sup> BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., p. 144

<sup>471</sup> Allo stesso modo va esclusa la configurabilità del reato negli atteggiamenti passivi o meramente ostruzionistici, in quanto privi di un contenuto violento o minaccioso. BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., p. 144

<sup>472</sup> BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., p. 145

<sup>473</sup> Cass. Pen., sez. VI, 8 marzo 2006, n. 31413, in *Lavoro nella giur.* 2007, 1, 39, con nota di PIOVESANA. Tale sentenza della Cassazione conferma quanto era stato precedentemente detto con sentenza di primo grado (Tribunale di Taranto, 7 marzo 2002, n. 742, in *Rivista penale*, 2006, II, p. 700 ss.) e con sentenza d'appello.

In ogni caso, la vicenda vedeva coinvolti i lavoratori confinati nella Palazzina Laf, dove gli stessi avrebbero dovuto continuare a lavorare in condizioni estremamente precarie 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 dell'azienda. È da porre attenzione a come la Corte abbia adeguatamente motivato la condanna dei responsabili dell'evento, facendo riferimento all'intento perseguito attraverso l'esercizio di un potere di per sé legittimo<sup>474</sup>.

In questo caso non viene ad essere contestata la legittimità del comportamento datoriale, bensì lo scopo perseguito attraverso lo stesso, infatti, come sostenuto dalla Corte: “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”<sup>475</sup>. Per di più, il delitto di violenza privata, quale reato di evento, si consuma nel momento in cui il soggetto passivo ha compiuto l'azione richiesta dall'autore sotto l'effetto dei mezzi coercitivi: nel caso di specie si è ritenuto che le minacce cui erano stati sottoposti i lavoratori fossero tali da rendere inequivocabilmente prevedibile che dalle stesse sarebbe potuto derivare l'evento lesivo finale, rappresentato dalla coartazione della volontà dei lavoratori e dell'accettazione della novazione<sup>476</sup>.

Si può aggiungere inoltre quanto all'elemento psicologico del reato in capo ai vertici aziendali che, il Tribunale da prima, ma anche la Corte d'appello e la

---

<sup>474</sup> Il potere esercitato dai vertici aziendali risulta di per sé legittimo in quanto ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, 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 una 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. Ecco, dunque, che in questi termini al datore di lavoro è ammesso l'esercizio di un certo *ius variandi* rispetto alle mansioni eventualmente attribuite al lavoratore.

<sup>475</sup> Cass. Pen., sez. VI, 8 marzo 2006, n. 31413, cit.

<sup>476</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 438

Cassazione, non hanno avuto bisogno di ricorrere alla costruzione logica del “non poteva non sapere” per ritenere provata la responsabilità a titolo di concorso, essendo emerso un loro coinvolgimento diretto nel realizzare le condotte criminose<sup>477</sup>.

In conclusione, si può dire che 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.

Appurato quanto sostenuto dalla Corte, si può aggiungere che non del tutto pacifica in dottrina è l’astratta applicabilità del reato di violenza privata ai casi di mobbing, soprattutto in relazione alla difficoltà di definire in maniera univoca il concetto di violenza, infatti la violenza privata non potrà garantire una copertura penale al fenomeno complessivamente considerato senza comportare l’adozione, in alcuni casi, di una nozione di violenza inaccettabile e incompatibile con il nostro ordinamento, inoltre incertezza deriva anche dal fatto che tale delitto nasce per colpire comportamenti episodici non reiterati.

Tuttavia, in linea generale, si può dire che il reato in questione fornisce seppur in modo parziale una tutela alle vittime del fenomeno del mobbing.

### **5.3. Estorsione (Art. 629 Codice penale)**

In un caso come quello esaminato in merito alla violenza privata, relativa alla Palazzina Laf di Taranto<sup>478</sup>, si sarebbe potuto individuare, anziché il delitto di violenza privata, quello più grave di estorsione di cui all’art. 629 del Codice penale<sup>479</sup>, il quale prevede espressamente: “*Chiunque, mediante violenza o*

---

<sup>477</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 438

<sup>478</sup> Cass. Pen., sez. VI, 8 marzo 2006, n. 31413, cit.

<sup>479</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 438

*minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da euro 1.000 a euro 4.000. La pena è della reclusione da sette a venti anni e della multa da euro 5.000 a euro 15.000, se concorre taluna delle circostanze indicate nell'ultimo capoverso dell'articolo precedente*"<sup>480</sup>. Si tratta propriamente di un reato che è volto a tutelare l'inviolabilità del patrimonio e la libertà di autodeterminazione, nello specifico è uno dei reati contro il patrimonio che richiede la cooperazione artificiosa della vittima, poiché bisogna che la stessa realizzi un atto di disposizione patrimoniale a sé dannoso. L'estorsione è un reato di evento a condotta vincolata, le modalità comportamentali sono costituite dalla violenza e dalla minaccia, gli eventi consistono nella costrizione psichica, dalla quale deve scaturire l'atto dispositivo che a sua volta cagiona il profitto e il danno<sup>481</sup>. Relativamente all'elemento soggettivo, per il delitto di estorsione è richiesto il dolo, ovvero la coscienza e volontà di usare la violenza o la minaccia per ottenere un profitto ingiusto, è altresì richiesto che l'agente sia consapevole dell'ingiustizia del profitto al quale ambisce. Dal punto di vista giurisprudenziale nel caso Ilva già menzionato, in cui "il fine perseguito dai vertici aziendali era certamente quello di procurarsi l'ingiusto profitto patrimoniale consistente nella minore retribuzione che gli impiegati avrebbero percepito se avessero accettato la degradazione alla qualifica operaia, e nei casi più gravi in cui le condotte mobbizzanti avessero portato il lavoratore alle dimissioni, il profitto e il danno correlato sarebbe consistito nel liberarsi del dipendente e quindi dell'onere retributivo"<sup>482</sup>, integrando dunque il reato di estorsione.

Oltre a ciò, si può ricordare in materia anche la sentenza Cassazione penale, 21 settembre 2007, n. 36642, dove la Corte sancisce che il ricorso ad un accordo

---

<sup>480</sup> Art. 629 del Codice penale, in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>481</sup> BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, cit., pp. 352-361

<sup>482</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 438

contrattuale non esclude il reato di estorsione, dato che il requisito della minaccia è integrato anche qualora venga utilizzato uno strumento legittimo, rivolto però al raggiungimento di scopi illeciti e diversi da quelli per cui normalmente vi si ricorre<sup>483</sup>.

Pur essendo stati ricondotti in alcuni rari casi, i comportamenti vessatori del mobbing al reato di estorsione, si tratta di un'applicazione di difficile inquadramento, lasciando ancora una volta il lavoratore vittima in assenza di una completa tutela per le condotte subite.

#### **5.4. Il mobbing nel pubblico impiego: l'abuso d'ufficio (Art. 323 Codice penale)**

Si ritiene prospettabile l'ipotesi per cui, nell'ambito del pubblico impiego e laddove il mobber rivesta la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, la condotta mobbizzante possa integrare il reato di abuso d'ufficio, disciplinato all'art. 323 del Codice penale, il quale punisce tali soggetti sia laddove agiscano in violazione di precisi doveri stabiliti dalla legge o dai regolamenti (anche di contenuto disciplinare e procedimentale), sia quando non ottemperino ad obblighi di astensione previsti dalla legge<sup>484</sup>. La norma è diretta a garantire il buon

---

<sup>483</sup> Cass. Pen., sez. II, 21 settembre 2007, n. 36642, in *CED Cassazione penale* 2008. La Corte afferma che: "Integra il delitto di estorsione la condotta del datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato di lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringa i lavoratori, con la minaccia larvata di licenziamento, ad accettare la corresponsione di trattamenti retributivi deteriori e non adeguati alle prestazioni effettuate, e più in generale condizioni di lavoro contrarie alle leggi ed ai contratti collettivi."

<sup>484</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., pp. 439-440. L'art. 323 del Codice penale dispone: "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", in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)



andamento della P.A., cui si accompagna l'esigenza di tutelare il privato dalle prevaricazioni dell'autorità.

Si deve fin da subito affermare che la Suprema Corte, quando ancora la tematica del mobbing non si era affacciata alla ribalta delle aule giudiziarie, aveva avuto modo di chiarire che in tema di abuso d'ufficio, la modifica legislativa operata dalla l. n. 26 aprile 1990, n. 86 ha introdotto nella struttura del reato il requisito della doppia ingiustizia, nel senso che deve essere *contra legem* non solo la condotta, ma anche il fine perseguito dall'agente, sicché il reato in esame non sussiste quando, pur essendo illegittimo il mezzo impiegato, il fine di danno o di vantaggio non sia di per sé ingiusto<sup>485</sup>. Tale interpretazione deriva sia del tenore letterale della norma, che menziona separatamente l'abusività della condotta e l'ingiustizia del fine, sia della *ratio* di sottrarre alla sanzione penale quelle ipotesi in cui, sia pure attraverso un comportamento si persegua un fine di per sé legittimo<sup>486</sup>. Inoltre, il fine perseguito dal mobber non può mai ritenersi legittimo, sia quando egli mira ad indurre la vittima alle dimissioni o ad accettare condizioni altrimenti inaccettabili, sia quando ci si trovi davanti ad un caso di mobbing "ludico", di nonnismo lavorativo, dove l'agente è mosso dal mero, abietto, fine di divertirsi alle spalle del mobbizzato<sup>487</sup>. Ecco, dunque, che se le cose si presentano nel modo indicato, ovvero se la strategia mobbizzante fosse tale da connotare di illiceità tanto la condotta quanto il fine perseguito, nel settore pubblico potrebbe diventare facile individuare nell'art. 323 Codice penale quella specifica norma incriminatrice del mobbing che invece manca nell'ambito del lavoro alle dipendenze di un datore privato.

Emerge chiaramente da queste considerazioni, come il dibattito dottrinale sulla possibilità di applicare o meno il reato al mobbing, si concentra in modo particolare sulla qualifica di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio che

---

<sup>485</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 441

<sup>486</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 441

<sup>487</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 441

potrebbe essere ricoperta dal mobber, e sulla impossibilità di applicare tale reato ai casi di mobbing orizzontale o alle vessazioni che si verificano all'interno di aziende o strutture private.

Dal punto di vista giurisprudenziale anche in questo caso sono limitate le pronunce in merito all'applicazione del reato di abuso d'ufficio a casi di mobbing realizzato all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Tra questi può ricordarsi la sentenza della Cassazione penale, 17 ottobre 2007, n. 49891, in cui la Corte ribadisce: “allorquando il datore di lavoro pubblico adibisca il lavoratore a mansioni inferiori, e tale decisione si manifesti come arbitraria e non sorretta da adeguata ponderazione e valutazione della eventuale presenza di altri soggetti idonei allo svolgimento delle stesse mansioni, questa integrerà gli estremi del mobbing che, nel caso specifico, è da ritenersi descritto dalla fattispecie penale di cui all'art. 323 c.p. che disciplina l'abuso d'ufficio”<sup>488</sup>, facendo venire alla luce la relazione o meglio la connessione intercorrente, in questo caso, tra mobbing e abuso d'ufficio.

Un'altra sentenza degna di nota è quella della Cassazione penale, 24 febbraio 2000, n. 4881<sup>489</sup>, in cui la Corte nel giudicare il ricorso presentato avverso la decisione della Corte d'appello, stabilisce che anche la violazione dell'art. 2043 c.c. comporta la responsabilità penale per abuso d'ufficio.

Le argomentazioni illustrate valgono a riprova del fatto che anche il reato di cui all'art. 323 del Codice penale, possa garantire una tutela parziale alla vittima di mobbing, in quanto applicabile solo nell'ambito del pubblico impiego.

---

<sup>488</sup> Cass. Pen., sez. Vi, 17 ottobre 2007, n. 40891, in *Lavoro nelle p.a.* 2008, 6, 1114, con nota di MURRONE

<sup>489</sup> Cass. Pen., sez. VI, 24 febbraio 2000, n. 4881, in *Cass. pen.* 2003, 511. La massima riporta che: “ai fini della configurabilità del reato di abuso di ufficio nella ipotesi in cui all'agente sia contestato di avere arrecato un danno ingiusto, non rilevano solo le norme che vietano puntualmente il comportamento sostanziale del pubblico ufficiale o dell'incaricato di un pubblico servizio, ma ogni altra norma, anche di natura procedimentale, la cui violazione determini comunque un danno ingiusto a norma dell'art. 2043 c.c.; precetto, questo, che, secondo il più recente orientamento delle Sezioni unite civili, va considerato non come norma secondaria volta a sanzionare una condotta vietata da altre norme, ma come norma primaria volta ad apprestare una riparazione del danno ingiustamente sofferto da un soggetto per effetto dell'attività altrui”. Sul punto anche PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., pp. 443-444.

## 5.5. Il reato di violenza sessuale e molestie (Artt. 609 bis e 660 Codice penale)

Chiudiamo l'analisi dei vari reati entro cui per lungo tempo si è tentato di far rientrare il mobbing, con due fattispecie di notevole importanza, il reato di violenza sessuale di cui all'art. 609 bis e il reato di molestie<sup>490</sup> o disturbo alle persone disposto dall'art. 660 del Codice penale<sup>491</sup>.

Si è già detto gran parte all'interno del Capitolo II, relativamente al mobbing sessuale che almeno nella dottrina tradizionale si è soliti distinguerlo dalle molestie sessuali. Tuttavia possiamo affermare come il reato di cui all'art. 609 bis ben si attaglia a situazioni di mobbing a connotazione sessuale caratterizzate da notevole gravità, ricorrendo il requisito dell'abuso dell'autorità: è responsabile di questo delitto il superiore della vittima (il datore di lavoro o un suo preposto) che facendo un uso distorto della sua posizione di supremazia, operi delle pressioni sul soggetto passivo, inducendolo quindi a cedere all'atto sessuale con la prospettiva, ad esempio di un male ingiusto, quale il licenziamento.

Sussistono invece alcune perplessità in merito all'applicazione del reato di molestie ex art. 660 del Codice penale al fenomeno del mobbing, soprattutto in relazione al fatto che viene ritenuto un reato lesivo dell'ordine pubblico, ma anche in ragione del necessario requisito della "pubblicità dei luoghi" che quindi ne limita l'applicazione all'ambiente di lavoro.

---

<sup>490</sup> L'art. 609 bis del Codice penale dispone: "*Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni.*

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

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

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

*Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi", in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)*

<sup>491</sup> L'art. 660 del Codice penale prevede: "*Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito, a querela della persona offesa, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516.*

*Si procede tuttavia d'ufficio quando il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità", in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)*

Dal punto di vista giurisprudenziale, “benché si segnalino soprattutto precedenti aventi ad oggetto molestie di carattere sessuale, oggi, alla luce della nuova sensibilità delle Corti per il fenomeno del mobbing, i principi potrebbero attagliarsi a tutto il catalogo delle condotte moleste del mobber”<sup>492</sup>.

Tuttavia, le fattispecie in esame rimangono applicabili solo a quelle ipotesi di mobbing nelle quali il fine e l’effetto vessatorio vengano perseguiti con atti ben più gravi di un comportamento petulante, consistenti, appunto, in “violenze” e “minacce” ovvero “abuso di autorità”<sup>493</sup>, infatti, affinché il comportamento di mobbing possa essere perseguito alla stregua dell’art. 609 bis del Codice penale, è necessario che si sostanzii proprio in tali condotte. Rimangono irrilevanti, al contrario, tutte le ipotesi di mobbing caratterizzate, sì, da una serialità di atti, ma indifferenti se non addirittura legittimi agli occhi dell’ordinamento.

---

<sup>492</sup> PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, cit., p. 446

<sup>493</sup> Sul punto Cass. Pen., sez. III, 1 luglio 2002, n. 34297, in *Dir. e prat. del lavoro* 2002, 2957, la cui massima afferma: “Commette il delitto di atti di libidine violenti di cui all’art. 521 c.p. ora sostituito dal delitto di violenza sessuale di cui all’art. 609 bis c.p., e non la contravvenzione prevista dall’art. 660 c.p., il dirigente di un ufficio pubblico il quale compia nei confronti di una impiegata dipendente atti sessuali, da intendersi in senso ampio come atti connotati dalla manifestazione dell’istinto sessuale contro una persona non consenziente, posti in essere con consapevole volontà da un soggetto e aventi l’idoneità di incidere sulla libertà di disporre del proprio corpo nella sfera sessuale”.



## **CAPITOLO V**

### **“DISEGNI DI LEGGE E PROSPETTIVE DI TUTELA”**

*Sommario:* 1. Considerazioni introduttive. – 2. La normativa extra-penale: la legge Lazio e altre leggi regionali. – 3. La possibile creazione del reato di mobbing. – 4. La Convenzione OIL n. 190/2019 e le proposte di legge. – 5. La prevenzione del fenomeno e le soluzioni alternative

#### **1. Considerazioni introduttive**

La necessità di avere una disciplina che definisca chiaramente il mobbing nasce dall'esigenza di vedere riconosciuta una tutela al lavoratore vittima di tale fenomeno, a seguito della sua sempre maggiore diffusione nel mondo lavorativo. Riprendendo quanto si è affermato nel corso dell'analisi condotta, c'è da dire che in mancanza di un riconoscimento del mobbing nel diritto positivo, la dottrina, la giurisprudenza, la contrattazione collettiva e la prassi amministrativa hanno cercato di fornire una sistemazione concettuale all'evento in questione, descrivendone i tratti caratteristici, tuttavia senza mai giungere a una definizione onnicomprensiva e a indirizzi consolidati, con la conseguenza che il “tutto” sta alimentando incertezze e contraddizioni sempre maggiori, anche per quanto attiene al riconoscimento del diritto a prestazioni previdenziali.

Oltre a quanto detto si può mettere in luce il fatto che i giudici nell'intento di arginare un contenzioso in continua e costante crescita, hanno gravato il lavoratore di rigidi oneri probatori, i quali, di fatto portano in taluni casi ad una negazione della giustizia. Si pensi, ad esempio, alla prova in giudizio dell'elemento soggettivo: cioè dell'intento persecutorio perpetrato dal datore di lavoro in danno del lavoratore.

L'oscillazione della giurisprudenza e della dottrina dimostra che non si è giunti, almeno fino ad oggi, ad una posizione univoca e chiara su tale questione con la conseguenza, che ancora una volta, a pagarne gli effetti sono le vittime di tali comportamenti vessatori senza alcuna colpa.

Pur nella consapevolezza della difficoltà di definire con precisione gli atti e i comportamenti attraverso i quali si possono verificare la violenza e la persecuzione psicologica ai danni dei lavoratori, è evidente che il mobbing in quanto tale dovrebbe trovare, nel nostro ordinamento, un'autonoma rilevanza penale e, dunque, una risposta sanzionatoria che non si limiti unicamente al risarcimento del danno davanti al giudice del lavoro, così com'è tuttora disciplinato dalle norme contenute nel Codice civile e passate in rassegna all'interno del Capitolo III.

Inoltre, preso atto delle differenze strutturali tra il mobbing e i vari delitti del Codice penale, che almeno astrattamente risultano per certi versi sovrapponibili, così come esaminati nel Capitolo IV, non resta che auspicare, quindi, l'introduzione di una normativa *ad hoc*, che – al pari di quanto è avvenuto con riferimento agli atti persecutori tipizzati nel reato di stalking di cui all'art. 612 bis Codice penale – protegga finalmente la vittima con strumenti adeguati<sup>494</sup>. Infatti, “chiarire il concetto di mobbing”, magari con una normativa, non solo “renderebbe l'intervento legislativo mirato, poiché evita sovrapposizioni con altre norme già vigenti”, ma rende tale “intervento più effettivo ed efficace, perché consente di immaginare azioni per il contrasto del fenomeno ulteriori rispetto a quelle sanzionatorie e rimediali”<sup>495</sup>. In ogni caso anche nell'eventuale formulazione di una norma specifica, completa di tutti i possibili comportamenti di mobbing, sarà comunque necessario rispettare i principi cardine dell'ordinamento penale, ovvero quello di legalità, sotto il profilo della sufficiente determinatezza della fattispecie,

---

<sup>494</sup> TROILO F., *Profili di rilevanza penale nella condotta “da mobbing”*, in *Centro studi Diritto del lavoro, dell'ambiente e della sicurezza*, 2012, p. 4

<sup>495</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, in *Diritto della Sicurezza su Lavoro*, n. 2, 2019, pp. 4-5

e quello di meritevolezza della pena dal punto di vista della razionalità della fattispecie e dell'uguaglianza punitiva tra i vari comportamenti criminosi.

Avendo dunque chiaro il quadro generale in cui viene ad inserirsi il mobbing, in questo capitolo la nostra attenzione sarà volta principalmente ad individuare le prospettive future del fenomeno, quali saranno le sorti che investiranno tale rischio e nel caso in cui la situazione non dovesse aver seguito mediante l'approvazione di una normativa apposita, quali possono essere gli strumenti alternativi.

In particolare, faremo innanzitutto un breve *excursus* relativo alla legge regionale del Lazio, considerata la prima fonte normativa in materia, la quale pur essendo una norma extra-penale presenta notevole importanza poiché fornisce la prima definizione legale del fenomeno oggetto di trattazione.

Affronteremo poi i profili penali attinenti alla creazione di uno specifico reato di mobbing, con tutte le premunizioni e le conseguenze che ne possono derivare.

Ci soffermeremo successivamente sulla Convenzione OIL, del 21 giugno 2019, n. 190 e sulle varie proposte di legge che sono state presentate nel corso degli ultimi anni al Parlamento.

Da ultimo ci dedicheremo alle possibili forme alternative di tutela suggerite per sopperire alle mancanze di una disciplina adeguata, ma anche in ottica preventiva del fenomeno in questione.

## **2. La normativa extra-penale: la legge Lazio e altre leggi regionali**

Alcuni tentativi per sopperire alla mancanza di una normativa concernente il fenomeno del mobbing sono stati effettuati a livello regionale attraverso l'emanazione di varie leggi regionali, tra le quali si può menzionare: la legge



Regionale Abruzzo n. 26 del 2004<sup>496</sup>, la legge Regionale Umbria n. 18 del 2005<sup>497</sup>, la legge Friuli-Venezia Giulia n. 7 del 2005<sup>498</sup> e infine la legge Lazio; è proprio di quest'ultima che ci occuperemo in modo approfondito poiché, la Legge Regionale Lazio dell'11 luglio 2002, n. 16<sup>499</sup>, è stata la prima normativa sul mobbing giunta ad un'approvazione definitiva, nonostante poi le sorti del testo di legge non siano state delle migliori, in quanto tale legge, pur avendo tentato di fornire una tutela, ha subito una dichiarazione di illegittimità da parte della Corte costituzionale con sentenza n. 359 del 2003<sup>500</sup>, in quanto ritenuta invasiva della sfera delle attribuzioni statali e proprio la completezza e la specificità che la caratterizzava ha portato alla sua illegittimità<sup>501</sup>.

Dalla lettura del testo della legge Regione Lazio si evince come il legislatore regionale, decidendo di legiferare sul mobbing, ben fosse consapevole di doversi misurare con dei limiti pregnanti posti dalla Costituzione, poiché tale fenomeno sociale presenta aspetti che possono attenerne ad una pluralità di materie, quali: la tutela della salute, l'ordinamento civile, la tutela e sicurezza del lavoro e lo stesso ordinamento penale<sup>502</sup>.

Dal punto di vista strutturale la legge in questione appare orientata a perseguire la finalità della tutela della salute attraverso l'affermazione di principi e di indicazioni programmatiche miranti alla sensibilizzazione culturale dell'opinione pubblica e, in particolare, delle componenti del mondo del lavoro nonché la

---

<sup>496</sup> Legge Regionale Abruzzo, 11 agosto 2004, n. 26, "Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno del mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro", in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>497</sup> Legge Regionale Umbria, 28 febbraio 2005, n. 18, "Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing", in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>498</sup> Legge Regionale Friuli-Venezia Giulia, 8 aprile 2005, n. 7, "Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro", in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>499</sup> Legge Regionale Lazio, 11 luglio 2002, n. 16, "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del Mobbing nei luoghi di lavoro", in [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

<sup>500</sup> Corte costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359, cit.

<sup>501</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 526

<sup>502</sup> LUPO L., *Il mobbing e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge Regionale Lazio*, in *Le istituzioni del federalismo*, n. 6, 2004, p. 1028

previsione di misure di sostegno a soggetti ritenuti vittima di persecuzioni psicologiche nei luoghi di lavoro<sup>503</sup>.

Partendo dal testo della normativa in esame ed in relazione a quanto detto si evidenzia come l'art. 1 enunci le finalità della legge regionale che, nelle more di una disciplina organica statale in materia ed in attuazione dei principi costituzionali relativi ai diritti inviolabili dell'uomo, all'uguaglianza, al diritto al lavoro ed alla tutela della salute, sono quelle *“di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro”*. Lo stesso articolo contiene una rilevante indicazione programmatica, secondo la quale, in sostanza, le armi più efficaci per combattere queste forme di violenza non vanno ricercate nella previsione di sanzioni o di interventi normativi di tipo regolativo, bensì nell'affermarsi di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori che, oltretutto, è in grado di garantire la migliore utilizzazione delle risorse umane e quindi il massimo grado di efficienza produttiva<sup>504</sup>.

Di seguito, passando all'esame della disposizione successiva, cioè l'art. 2 possiamo dire che questo offre la prima definizione legale di mobbing, detto in altri termini per sottolinearne la pregnanza, per la prima volta a livello normativo è fornita una definizione del fenomeno che non sia di origine giurisprudenziale, scientifica o proveniente da altri ambiti, sancendo che il fenomeno in questione si concretizza in *“atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale”*. La disposizione prosegue al comma secondo con un elenco di possibili atti e comportamenti idonei ad integrare la fattispecie<sup>505</sup>.

---

<sup>503</sup> LUPO L., *Il mobbing e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge Regionale Lazio*, cit., p. 1028

<sup>504</sup> LUPO L., *Il mobbing e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge Regionale Lazio*, cit., pp. 1028-1029

<sup>505</sup> Art. 2 comma 2. *“Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: a) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali; d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare, anche in*

Gli articoli successivi prevedono invece varie misure, sempre volte a prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro, come ad esempio il compito affidato agli organismi paritetici di cui all'art. 20 del d.lgs. 626/1994 di assumere iniziative di sensibilizzazione di tutte le componenti del lavoro sui problemi del mobbing; ma anche l'istituzione di centri anti-mobbing aventi compiti di consulenza, sostegno psicologico e mediazioni, con lo scopo di fornire assistenza al lavoratore vittima; ancora, la creazione di un osservatorio regionale sul mobbing e la devoluzione di specifiche competenze agli enti locali. Si tratta di misure volte tutte a fornire strumenti di prevenzione e contrasto in assenza di una disciplina unitaria del fenomeno.

Ad ogni buon conto, come abbiamo già detto inizialmente, tale legge è stata tempestivamente impugnata dal Governo davanti alla Corte costituzionale, lamentandone l'incostituzionalità per violazione dell'articolo 117 della Costituzione, relativo alla ripartizione delle competenze Stato e Regioni.

La Corte costituzionale, con sentenza n. 359 del 2003<sup>506</sup>, ha sancito l'integrale illegittimità della legge in esame, in quanto ritenuta attinente alla materia "ordinamento civile", di esclusiva competenza statale ex art. 117, secondo comma, lettera l) della Costituzione.

In tal contesto, preme sottolineare come la prima obiezione sollevata dal Governo riguardava la stessa possibilità da parte del legislatore regionale di procedere alla qualificazione di atti e comportamenti come integrativi della fattispecie "mobbing", poiché tale operazione inciderebbe sulla disciplina civilistica dei

---

*forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione; g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; j) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; k) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; l) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; m) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione."*

<sup>506</sup> Corte costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359, cit.

rapporti di lavoro nonché su quella pubblicistica “dei residui rapporti di pubblico impiego statale”, entrambe sottratte alla disponibilità della legge regionale<sup>507</sup>.

La Corte analizzando le varie posizioni delle parti ritiene il fenomeno del mobbing un problema a livello sovranazionale e, pertanto, essendo stato anche oggetto di provvedimenti delle autorità comunitarie<sup>508</sup>, non può decisamente essere oggetto di discipline diversificate all’interno dell’ordinamento ma necessita di unitarietà a livello nazionale, anche alla luce degli interessi costituzionalmente protetti che vi vengono coinvolti. Secondo la Corte, nella materia di competenza concorrente, nel dettaglio, quella relativa alla “tutela e sicurezza del lavoro” prevista dall’articolo 117 comma terzo, rientra solo la disciplina relativa agli effetti delle condotte di mobbing sulla salute fisica e psichica della vittima e non la disciplina del fenomeno per intero.

A mettere in rilievo quanto detto è proprio la massima della sentenza, la quale riporta espressamente che: “l’intera legge regionale - la quale contiene nell’art. 2 una definizione generale del fenomeno "mobbing" che costituisce il fondamento di tutte le altre singole disposizioni - fondandosi sul presupposto secondo cui le regioni, in assenza di una specifica disciplina di un determinato fenomeno emergente nella vita sociale, hanno in via provvisoria poteri illimitati di legiferare, si pone in contrasto con l’assetto costituzionale dei rapporti Stato-regioni, in quanto, pur non potendosi escludere che le regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze, deve viceversa ritenersi certamente precluso alle regioni stesse di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali, riservato allo Stato”. Si può enfatizzare in chiave ironica

---

<sup>507</sup> LUPU L., *Il mobbing e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge Regionale Lazio*, cit., p. 1030

<sup>508</sup> A livello europeo la prevenzione e il contrasto del mobbing sono previsti in due Risoluzioni del Parlamento europeo: la *Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro*, 20 settembre 2001 (2001/2339 (INI)); e *Risoluzione del Parlamento europeo sulle misure per prevenire e contrastare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell’UE*, 11 settembre 2018 (2018/2055 (INI)).

sostenendo come sembra impossibile che quel minimo di tutela che sembrava potesse essere fornito al lavoratore viene fin da subito posto nel nulla.

Ciò che può destare forse una certa sorpresa è il fatto che la decisione della Corte, al di là della valutazione data al caso concreto, non lascia in prospettiva alcuno spazio reale ad interventi legislativi delle Regioni su questa materia<sup>509</sup>. Prova ne è il fatto che la Corte sostiene: “le Regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze”, il che equivale a dire che le Regioni possono legiferare sul mobbing per organizzare giornate di studio per analizzare un fenomeno del quale, peraltro, non è possibile dare una definizione fin quando non interverrà la legge dello Stato<sup>510</sup>.

Successivamente alla dichiarazione di incostituzionalità della legge del Lazio sono state emanate ulteriori leggi regionali, che hanno però evitato il vaglio della Consulta, in quanto contenenti “definizioni molto più sfumate” e “accompagnate da un’ampia previsione di strumenti di prevenzione e di monitoraggio del fenomeno”<sup>511</sup>, è proprio questa la differenza fondamentale tra le varie leggi regionali e la legge Lazio. Si può dichiarare a questo proposito che nella Legge Regionale Abruzzo e nella Legge Regionale Umbria, la Corte ha tuttavia ammesso che il legislatore regionale possa legittimamente esercitare la propria potestà legislativa in relazione ad una pluralità di profili riconducibili alla protezione del bene salute e alla tutela del lavoro, quali il monitoraggio e l’analisi casistica, la prevenzione e la repressione dei comportamenti vessatori, l’individuazione delle misure di sostegno psicologico e delle terapie appropriate a favore delle vittime<sup>512</sup>.

---

<sup>509</sup> LUPU L., *Il mobbing e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge Regionale Lazio*, cit., p. 1039

<sup>510</sup> LUPU L., *Il mobbing e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge Regionale Lazio*, cit., p. 1039

<sup>511</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 526. Tra i vari strumenti predisposti dalle varie leggi regionali successive, menzionate precedentemente, vi è ad esempio, l’istituzione di centri di ascolto, l’istituzione di corsi di formazione indirizzati agli operatori coinvolti nelle vicende di mobbing, il sostegno di progetti contro le molestie morali sul posto di lavoro presentati dagli enti locali, e molti altri.

<sup>512</sup> NARDELLA C., PIERINI E., *Il mobbing tra strategie organizzative e tutele*, cit., p. 19

Ancora, la Legge Regionale del Friuli-Venezia Giulia, molto simile a quella dell'Abruzzo e dell'Umbria, lungi dal fornire definizioni, stabilisce che enti locali, associazioni di volontariato, sindacati e altri soggetti possono promuovere la realizzazione di progetti contro il mobbing, prevedendo la possibilità di istituire appositi punti di ascolto nelle aziende sanitarie, composti da equipe di specialisti in diverse branche della medicina e da un giuslavorista, con compiti di informazione, formazione e sostegno alle vittime<sup>513</sup>.

### **3. La possibile creazione del reato di mobbing**

Da tempo in Italia si sta riflettendo sull'opportunità di introdurre una disciplina legislativa finalizzata a definire ed a contrastare le molestie morali e le violenze psicologiche in ambito lavorativo: fenomeni riconducibili al concetto di mobbing. Tuttavia, la posizione della dottrina in merito alla creazione del reato di mobbing, non è chiara, anzi risulta articolata in due filoni: da una parte la dottrina favorevole all'introduzione di una fattispecie penale di mobbing e dall'altra la dottrina contraria. Varie sono le argomentazioni a sostegno delle due parti, ciascuna delle quali merita di essere quanto meno brevemente ricordata.

A tal proposito, si può da subito indicare come la corrente maggioritaria è quella contraria all'introduzione di un reato di mobbing e le osservazioni fino a questo momento effettuate lungo tutto l'elaborato evidenziano, a sostegno di questa parte della dottrina, come già oggi non manchino strumenti e rimedi per contrastare i fenomeni riconducibili al mobbing. Peraltro, considerando le diverse modalità con cui tali fenomeni possono manifestarsi, nonché la varietà dei soggetti che possono esserne responsabili, emerge la difficoltà di apprestare una specifica disciplina che, oltre a coglierne tutte le possibili sfaccettature, sia in grado di costituire un

---

<sup>513</sup> NARDELLA C., PIERINI E., *Il mobbing tra strategie organizzative e tutele*, cit., p. 19

deterrente efficace e credibile anche per quanto attiene i delicati profili probatori<sup>514</sup>.

Più in particolare, la pretesa di affrontare la questione facendo leva essenzialmente sul diritto penale, mediante la configurazione di una specifica ed autonoma fattispecie criminosa, potrebbe evidenziare i problemi di effettività che da tempo affliggono altre situazioni, stante la necessità della sussistenza dei tre elementi tipici del reato (elemento psicologico, materiale e nesso causale); si pensi infatti, al caso della sicurezza sul lavoro, in cui, pur necessitate dai fondamentali beni in gioco, le sanzioni penali non sono state finora in grado di scongiurare preoccupanti fenomeni di illegalità, i quali, oltretutto, spesso risentono anche delle precarie condizioni dei sistemi produttivi e dei mercati<sup>515</sup>.

Se, da un lato, appare comunque difficile rinunciare alla repressione penale almeno nei casi più gravi (connotati da evidenti intenti persecutori), da un altro lato non è credibile affrontare il problema senza la predisposizione di un'efficace sistema di prevenzione aziendale, non dovendosi oltretutto trascurare che nessuna pena detentiva o pecuniaria né alcun risarcimento potranno mai porre adeguato rimedio alle lesioni che il mobbing produce alla "salute" di chi lavora<sup>516</sup>.

Nel momento in cui viene declinata in relazione al lavoratore, tale dimensione unitaria bio-psico-sociale della salute evoca necessariamente lo specifico contesto entro il quale gli elementi che la compongono (fisico, mentale e sociale) rischiano di essere messi a repentaglio e richiedono tutela: tale contesto è l'organizzazione nel cui ambito opera il lavoratore, inteso non solo come sfera fisico-spaziale, ma

---

<sup>514</sup> PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo*, in *Diritto Sicurezza e Lavoro*, n. 1, 2019, p. 56

<sup>515</sup> PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo*, cit., p. 56

<sup>516</sup> PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo*, cit., pp. 56-57

anche come l'insieme delle regole e dei processi nel cui ambito il lavoratore effettua la propria prestazione, che costituisce la fonte primigenia di tutti i rischi, infatti se il conseguimento del benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore dipende dal modo in cui è strutturata ed agisce l'organizzazione cui egli appartiene, quest'ultima deve essere concepita e strutturata in vista di quell'obiettivo, manifestandosi in questi termini quella relazione funzionale tra organizzazione e salute/sicurezza sul lavoro da tempo colta dalla miglior dottrina<sup>517</sup>, necessaria a limitare almeno in via generale e tendenziale il fenomeno.

Queste e altre sono le ragioni che inducono parte della dottrina a ritenere non necessaria l'introduzione di una normativa penale del mobbing.

Ad ogni modo, non sono solamente due le posizioni dottrinali, vi sono infatti, anche alcuni autori, che sostengono l'esistenza di un'unica fattispecie meritevole di tutela penale: il Bossing; in quanto la sua gravità può più facilmente raggiungere la soglia che consente l'applicazione della sanzione penale. C'è anche chi considera l'introduzione del reato di mobbing null'altro che espressione di una "legislazione simbolica", una legge che a priori miri non già ad influire sui fenomeni sociali, bensì esclusivamente a trasmettere messaggi morali.

Dalla parte opposta vi è, invece, chi sostiene la necessità di una normativa penale specifica alla luce proprio degli interessi coinvolti e dell'esigenza di una protezione forte, che possa garantire un effettivo contrasto al fenomeno. Innanzitutto, questo bisogno deriva proprio dall'urgenza di predisporre uno "strumento finalizzato a orientare a principi di dignità e salute i comportamenti di chiunque operi in un mondo del lavoro in cui le tutele dei lavoratori sono gradualmente affievolite, le prestazioni sono valutate secondo parametri di efficienza sempre più stringenti e in cui, all'esclusione da un posto di lavoro, spesso non consegue un accesso a un *decent work* in tempi brevi"<sup>518</sup>. Il mobbing,

---

<sup>517</sup> PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo, cit., p. 57*

<sup>518</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing, cit., p. 530*



infatti, non lede solo la dignità e la salute psicofisica individuale ma, conducendo spesso a congedi per malattia o alle dimissioni, si riverbera sulle condizioni socioeconomiche dei lavoratori più vulnerabili e delle loro famiglie<sup>519</sup>.

Sempre a sostegno dell'introduzione di una norma specifica per il mobbing, si dice che le sanzioni amministrative e le misure civilistiche vengono considerate insufficienti in quanto troppo blande, essendo necessaria una sanzione penale, l'unica in grado non soltanto di punire ma anche di dissuadere il mobber dal portare avanti le vessazioni, e inoltre data la rilevanza costituzionale degli interessi in gioco sembrerebbe quella più adeguata. In più “la prospettiva di lungo termine è apprezzabile perché la legge è uno strumento rigido che fatica a catturare fenomeni sociali complessi e cangianti: basti pensare all'emersione del cosiddetto “smart mobbing”, acuito dal lavoro da remoto durante la pandemia di Covid-19”<sup>520</sup>.

Dopo aver illustrato i vari orientamenti dottrinali in merito all'introduzione di un reato di mobbing, è necessario spostare brevemente l'attenzione sugli obiettivi di fondo dell'introduzione di un reato di mobbing, e quali dovrebbero essere i caratteri e gli aspetti che sicuramente dovranno essere oggetto di normazione.

In primo luogo, sarà importante chiarire il concetto di mobbing, non necessariamente ricalcando gli approdi giurisprudenziali; infatti, si è discusso a lungo se sia opportuna o meno una definizione del fenomeno. Un tale dubbio ha ragion d'essere se si adotta il punto di vista degli studi psico-sociali o della giurisprudenza giuslavoristica, in entrambi i casi, infatti, c'è bisogno di dare rilievo alle peculiarità dei singoli casi; non vi è molto interesse a cercare elementi ricorrenti che consentano l'enucleazione di una regola di comportamento sulla base di una definizione unitaria<sup>521</sup>. Di contrario avviso è la giurisprudenza penale, che invece ha bisogno di una tipizzazione e quindi di una rigorosa definizione

---

<sup>519</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 530

<sup>520</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 530

<sup>521</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 5

normativa del fenomeno, e infatti di una tale esigenza sono avvertiti gli autori dei progetti di legge depositati<sup>522</sup>, che si andranno ad esaminare al prossimo paragrafo. Il principale argomento contro una definizione unitaria di mobbing è che si tratta di un fenomeno talmente complesso e variegato nel suo manifestarsi che sarebbe difficile descriverlo nel dettaglio<sup>523</sup> e addirittura una definizione potrebbe essere limitativa in quanto non in grado di comprendere al suo interno tutto ciò che è mobbing.

Successivamente, alla luce dell'importanza del concetto di mobbing, è possibile individuare gli obiettivi di fondo di una futura normativa in materia: da un lato, vi è il benessere della persona che lavora, dall'altro la salvaguardia del posto di lavoro.

Quanto al primo aspetto, volutamente “si usa l'espressione benessere”, ormai da tempo dottrina e giurisprudenza tengono presente “la definizione di salute accolta dell'Organizzazione mondiale della sanità, intesa quale “stato di totale benessere fisico, mentale e sociale””; “la salute così intesa consente di dare rilievo al sistema socio-relazionale e alla dimensione non solo individuale ma anche collettiva che caratterizza l'ambiente e l'organizzazione nel cui ambito opera la persona che lavora”, e questo risulta particolarmente importante perché “il mobbing sia per quanto riguarda le modalità con cui si può realizzare sia per quanto riguarda le conseguenze che da esso discendono”, “ha una dimensione relazionale”<sup>524</sup>.

Quanto al secondo aspetto, la salvaguardia del posto di lavoro dal rischio della sua perdita risponde a due esigenze di tutela: del lavoratore che, in un contesto economico come quello attuale, una volta espulso dall'ambiente di lavoro rischia di rimanere disoccupato, con un aggravio della sua situazione personale e familiare

---

<sup>522</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 6

<sup>523</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 5. Nonostante le difficoltà si tratta di un aspetto importante, proprio al fine di prevenire tali condotte ed eventualmente sanzionarle. All'utilità si accompagna anche la necessità, se prendiamo in considerazione la leva penale per il contrasto al fenomeno.

<sup>524</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 9

e con un costo per il sistema della sicurezza sociale; del mercato del lavoro, che, per funzionare nel miglior modo possibile, ha bisogno di un'allocazione della forza lavoro a partire dalle competenze di ogni singola persona e non può essere turbato dalle divergenze che si possono generare nell'ambiente lavorativo<sup>525</sup>.

#### **4. La Convenzione OIL n. 190/2019 e le proposte di legge**

Nel corso del tempo sono stati vari e numerosi i disegni di legge presentati in Parlamento con l'obiettivo di fornire una tutela normativa al fenomeno del mobbing, ma nessuno ha ottenuto seguito e approvazione, quanto meno non fino ad oggi.

Occorre a questo punto dell'analisi quasi giunta a conclusione, chiedersi quali siano le prospettive future di un fenomeno così importate che rischia di portarsi dietro ancora una volta un vuoto costante che prosegue inesorabilmente da quando ha avuto riconoscimento nella realtà lavorativa.

Da questo punto di vista occorre richiamare le indicazioni date dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (cosiddetta OIL) nella Convenzione del 21 giugno 2019, n. 190<sup>526</sup>, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e resa esecutiva in Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4. L'importanza della Convenzione sul piano internazionale è indiscutibile per la vastità delle consultazioni, ma soprattutto per l'ampiezza della regolamentazione e per la natura avanzata dei suoi contenuti basati sull'esigenza di introdurre misure idonee a prevenire e in prospettiva eliminare i fenomeni di

---

<sup>525</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 9

<sup>526</sup> Convenzione OIL, 21 giugno 2019, n. 190, Ending violence and harassment in the world of work, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org) Tale convenzione è stata accompagnata dalla Raccomandazione n. 206 che ne specifica meglio i dettagli, con l'obiettivo di approntare nuovi strumenti di tutela in grado di contrastare la violenza sul lavoro verso uomini e donne nei diversi aspetti in cui si manifesta.

violenza nel mondo del lavoro<sup>527</sup>, e che in qualche modo sopperisce alle lacune del nostro ordinamento.

Con riferimento al testo della Convenzione, si può affermare anzitutto, che, l'art. 1, paragrafo 1, lettera a), fornisce una definizione di "violenza e molestie" nel mondo del lavoro ben più ampia di quella accolta in Italia dalla Cassazione Sezione Lavoro e dalla stessa Cassazione penale: "*un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economica, e include la violenza e le molestie di genere*"<sup>528</sup>. Nonostante questo, ai sensi dell'art. 2 della Convenzione<sup>529</sup>, oltre ai lavoratori subordinati sono destinatari della tutela coloro che "lavorano indipendentemente dallo status contrattuale", nonché le persone in formazione, e coloro che operano nei settori dell'economica "informale"<sup>530</sup>. Si segnala, anche l'altrettanto ampia definizione del luogo e del tempo in cui può avvenire la violenza o le molestie, ai sensi dell'art. 3<sup>531</sup>, che include la violenza o le molestie che si verificano "in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro" ivi compresi tra l'altro i viaggi di lavoro e l'itinerario per recarsi e rientrare dal lavoro.

---

<sup>527</sup> SCARPONI S., *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e riflessi sul diritto interno*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1, 2021, p. 10. A tal fine la Convenzione sottolinea la rilevanza di una strategia globale fondata non solo sulla repressione ma altresì sulla prevenzione.

<sup>528</sup> GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, cit., p. 2682

<sup>529</sup> Ai sensi dell'art. 2 comma 1: "*La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.*"

<sup>530</sup> SCARPONI S., *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e riflessi sul diritto interno*, cit., p. 10

<sup>531</sup> Art. 3, co 1: "*La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro*". Nell'elenco esemplificativo dei modi in cui può manifestarsi la violenza è degno di nota il fatto che sono indicati "*le comunicazioni e i messaggi virtuali*" (art. 3 lett d), che in effetti costituiscono modalità sempre più diffuse per veicolare violenza e molestie.

Inoltre, l'art. 4, alla lettera f), contempla "l'istituzione di misure sanzionatorie", e l'art. 10, alla lettera d), stabilisce che ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di "introdurre sanzioni, se dal caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro"<sup>532</sup>.

La Convenzione OIL, come abbiamo già detto inizialmente, è stata ratificata da parte del Parlamento italiano "senza alcun intervento legislativo di adeguamento specifico rispetto alla disciplina nazionale vigente, secondo una prassi largamente diffusa", e a tal proposito occorre analizzare pertanto quale sia l'impatto della Convenzione sul diritto interno, il quale presenta una duplice matrice, costituita, per un verso, dalla tutela della sicurezza e della personalità morale (dignità) dei lavoratori sancito dall'art. 2087 Codice civile, a cui ha fatto seguito l'articolata legislazione speciale contenuta nel d.lgs. 81/2008, il Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; e per altro verso dalla possibilità di invocare le disposizioni che includono le molestie e le molestie sessuali tra le discriminazioni vietate<sup>533</sup>.

Ad ogni modo si può sostenere che "il quadro nazionale è conforme sotto molti profili alla disciplina stabilita dalla Convenzione OIL", ad esempio questo è dimostrato dal fatto che "le disposizioni del Testo Unico, sono applicabili non solo alla violenza ma anche alle molestie, psicologiche e sessuali, in virtù sia della tutela del bene costituito dalla dignità dei lavoratori e delle lavoratrici menzionato dall'art. 2087, sia dall'ampio concetto di "salute" che, accogliendo le indicazioni dell'OMS, coincide con il benessere psicologico, fisico e sociale delle persone"<sup>534</sup>. In ogni caso, l'attuale quadro normativo dell'ordinamento italiano in materia potrebbe essere comunque oggetto di integrazione, in sede di eventuale riforma o di creazione di una normativa apposita per il fenomeno, che possa affrontare le questioni più spinose, quali la posizione della vittima che spesso non ha altra scelta

---

<sup>532</sup> GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, cit., p. 2682

<sup>533</sup> SCARPONI S., *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e riflessi sul diritto interno*, cit., p. 11

<sup>534</sup> SCARPONI S., *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e riflessi sul diritto interno*, cit., p. 11

che dare le dimissioni per giusta causa onde sottrarsi alle molestie. Al di fuori del campo di applicazione del diritto antidiscriminatorio gli strumenti di tutela restano quelli connessi alla tutela della salute e sicurezza nel lavoro di natura amministrativa e penale, oltre a quelli civilistici consistenti nel ricorso all'autotutela e nel risarcimento del danno che si presume debba rivestire efficacia pienamente soddisfattiva ove sia rispettato l'onere della prova<sup>535</sup>.

Ciò nonostante, malgrado quanto detto, è auspicabile che il perseguimento dell'obiettivo sancito dalla Convenzione n. 190 del 2019 circa l'attuazione di strumenti idonei ad assicurare la più ampia prevenzione della violenza e delle molestie nel lavoro e la tutela delle vittime, induca ad assumere criteri di armonizzazione che mantengano o migliorino gli standard già presenti nel nostro ordinamento<sup>536</sup>.

La Convenzione OIL in materia ha costituito un'importante passo in avanti per una tutela chiara del mobbing, sia a livello sovranazionale, sia all'interno del nostro ordinamento, seppure non sia esaustiva nel disciplinare il fenomeno in tutte le sue sfumature, necessitando dunque, di un'integrazione interna che la possa rendere completa, e che, da quanto considerato nell'analisi, si richiede da più parti e da parecchio tempo.

È fondamentale a questo punto, prendere in esame le varie proposte presentate al Parlamento italiano in materia e attualmente oggetto di discussione.

Alla Camera dei deputati sono stati, infatti, presentati nel corso del 2019 una serie di progetti di legge, unificati in un unico testo elaborato in data 11 maggio 2022, proprio sulla base delle varie proposte formulate da più parti politiche, recante "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo".

Si tratta di un testo unificato, adottato come base di discussione per eventuali emendamenti, che trae origine da essenzialmente quattro proposte di legge:

---

<sup>535</sup> SCARPONI S., *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e riflessi sul diritto interno*, cit., p. 16

<sup>536</sup> SCARPONI S., *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e riflessi sul diritto interno*, cit., p. 20

- C. 1722, primo firmatario on. Rossini – Movimento 5 Stelle;
- C. 1741, prima firmataria on. De Lorenzo – Movimento 5 Stelle;
- C. 2311, prima firmataria on. Serrachiani – Partito Democratico;
- C. 3328, prima firmataria on. Barzotti – Movimento 5 Stelle.

Tale progetto è finalizzato, come espressamente statuito dall'art. 1, a “*prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione nei luoghi e nei rapporti di lavoro di condotte di mobbing e straining poste in essere nei confronti dei lavoratori da parte del datore di lavoro o di un suo preposto, nonché da altri dipendenti*”<sup>537</sup>. A tal fine la posposta normativa contiene non solo una definizione delle fattispecie di mobbing e straining, ma anche una serie di misure volte a prevenire i rischi correlati alle condotte integranti i due fenomeni, e ad individuare le conseguenze civili, disciplinari e penali per colui che ponga in essere tali comportamenti<sup>538</sup>.

Svolgendo qualche breve considerazione di dettaglio sulle proposte di legge, possiamo anzitutto affermare che ciascuna di esse individua ai rispettivi art. 1, “il campo di applicazione della disciplina, concordando nel ritenere che essa si applichi a qualsiasi rapporto di lavoro e in tutti i settori di attività, privati e pubblici, indipendentemente dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta dal lavoratore”<sup>539</sup>.

Sempre in merito al campo di applicazione, tutte le varie proposte non tengono conto dei possibili limiti dimensionali dell'impresa all'applicazione delle disposizioni, infatti se il mobbing avesse un forte collegamento con la (dis)organizzazione aziendale, sarebbe opportuna una riflessione sulla rilevanza

---

<sup>537</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit. p. 1046

<sup>538</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit. p. 1046

<sup>539</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 11. Quanto detto comporta che la disciplina trova applicazione sia per i rapporti di lavoro subordinato che per le collaborazioni. In particolare, la proposta di legge n. 1722, opportunamente richiama in maniera esplicita all'art. 1 “le collaborazioni”, confermando l'ampio raggio di azione della tutela legale nei casi di mobbing. Tuttavia, si ritiene di dover escludere dal campo di applicazione i lavoratori autonomi nella misura in cui essi sono sottratti da vincoli di eterodirezione o di coordinamento nell'ambito dei quali è più facile che si realizzino i comportamenti mobbizzanti. - BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 11

delle dimensioni dell'impresa, quanto meno per rendere proporzionali alcune disposizioni<sup>540</sup>.

Un aspetto comune tra loro è l'approccio regolatorio *ex-post*, prevalentemente repressivo della condotta mobbizzante, peraltro con scarsa attenzione al coordinamento fra sanzioni civili e penali. Il punto di partenza del ragionamento – più o meno esplicito – è che non esistendo una fattispecie penale dedicata espressamente al mobbing non si possa efficacemente contrastare il fenomeno, e tale approccio tiene conto dei rilievi della giurisprudenza penale che, in assenza di una previsione espressa, per il principio di legalità non può irrogare una sanzione penale dinanzi a un comportamento che non sia qualificato come reato<sup>541</sup>.

Un'ulteriore particolarità che occorre evidenziare è costituita dal fatto che nel fornire la definizione di mobbing, l'art. 2 del testo unificato, ma contenuto anche nelle singole ipotesi, descrive “una dinamica comportamentale che per ampi tratti richiama il fatto tipizzato dall'art. 612 bis del Codice penale”<sup>542</sup>, conosciuto come delitto di atti persecutori: per mobbing – si legge – “*si intendono gli atti di minaccia o molestia compiuti da parte di datori di lavoro, capi intermedi, colleghi di pari grado o di grado inferiore, che, per loro intensità, frequenza o durata, ingenerano nel lavoratore un grave stato di ansia e/o paura tale da costringerlo ad alterare le proprie abitudini di vita*”. Pare peraltro significativo che la proposta

---

<sup>540</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 12

<sup>541</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 12. Sul punto si possono fare almeno tre considerazioni: 1) l'esigenza espressa dai giudici penali, non significa che allo stato attuale vi sia un vuoto di tutela della persona mobbizzata, dal momento che la tutela del benessere e del posto di lavoro trova salvaguardia mediante l'applicazione degli strumenti normativi, a partire rispettivamente dall'art. 1218 c.c. sulla responsabilità da inadempimento e dall'art. 2087 c.c. sulla responsabilità contrattuale del datore connessa al suo obbligo di protezione; 2) pur volendo accedere all'idea che in casi di mobbing il giudice penale si trovi in difficoltà a prendere provvedimenti, ciò non vuol dire che le condotte mobbizzanti esulano del tutto dalla giustizia penale, come si è visto dal capitolo precedente; 3) infine, nella convinzione che la funzione della norma penale sia sempre di *extrema ratio*, probabilmente sarebbe più efficace immaginare un'aggravante per tutte le condotte che solitamente concretizzano il mobbing e che hanno già rilevanza penale, piuttosto che creare una nuova fattispecie penale *ad hoc*, in questo modo la tutela penale sarebbe più pervasiva e consentirebbe una graduazione della pena a partire dalla gravità delle condotte su cui è fondato il mobbing.

<sup>542</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit. p. 1046



definizione di mobbing non faccia cenno alcuno alla necessità di un disegno persecutorio che unifichi, sul versante soggettivo, i reiterati comportamenti vessatori: così formulata, la definizione, sembra dunque prendere le distanze dal dolo specifico, richiesto dal consolidato insegnamento della giurisprudenza giuslavoristica, per assestarsi invece sul più “probatoriamente” agevole (e più garantista, dall’angolo visuale della vittima) dolo generico che costituisce, il coefficiente psicologico fissato dall’art. 612 bis del Codice penale<sup>543</sup>.

Insomma l’impressione è di trovarsi dinanzi a una nozione di mobbing, che curiosamente, trova la propria matrice concettuale non tanto nel comparto normativo che ne ha per primo sintetizzato il concetto – quello giuslavoristico – quanto piuttosto nel settore regolativo – quello penalistico – ove, per lungo tempo, si sono segnalate talune difficoltà nell’attribuirgli un inquadramento, finendo persino per utilizzare lo schema normativo della fattispecie a cui, da ultimo, la giurisprudenza lo ha ricondotto: il delitto di atti persecutori.<sup>544</sup>

Ogni proposta contiene accanto alla definizione generale una definizione delle diverse condotte mobbizzanti; rispetto a questo elenco se ne suggerisce da più parti l’eliminazione o l’esplicazione della sua natura meramente esemplificativa, poiché l’elencazione irrigidisce la norma e si rischia che la condotta si esprima con modalità tali da sfuggire alla previsione normativa proprio in relazione al fatto che le condotte mobbizzanti possono realizzarsi in moltissimi modi.

Con richiamo alla tutela giudiziaria così come prevista dai diversi testi, possiamo sottolineare come ciascuno di essi prevede apposite norme per inserire uno specifico procedimento giudiziario azionabile nell’ambito del processo del lavoro non soltanto dal lavoratore, ma anche dalle organizzazioni sindacali con una certa e propria sostituzione processuale<sup>545</sup>.

---

<sup>543</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit. p. 1046

<sup>544</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit. pp. 1046-1047

<sup>545</sup> Si può in chiave critica affermare sul punto che, non si vede la ragione per cui anche in questo ambito non si possa utilizzare l’art. 28 del d.lgs. n. 150/2011, meglio noto come “azione contro le discriminazioni”. Si tratta di un rito sommario di cognizione, improntato alla velocità e con una forte propensione a tutelare la vittima sotto il profilo probatorio, stante l’inversione dell’onere della prova rispetto al fatto illecito. Inoltre, si può sostenere, sempre mettendo in

Prima di concludere, un accenno particolare viene posto alla prevenzione, attraverso attività di formazione e di informazione in azienda in materia di mobbing. Tale previsione è sicuramente utile, ma si segnala che rischia di rimanere nel campo delle buone intenzioni in assenza di un'attività di monitoraggio e un opportuno regime sanzionatori per l'eventuale inottemperanza<sup>546</sup>. Sempre con riferimento a ciò, si può sottolineare come nelle diverse proposte di legge non si rinviene alcuna esplicitazione (neppure mediante rinvio) dell'obbligo datoriale di valutazione dei rischi di mobbing ai sensi degli artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008, né dell'evidenziazione dei conseguenti adempimenti prevenzionistici nel relativo documento di valutazione, non risultando agevole considerare a tal fine il riferimento in una proposta di legge ed alcune norme sanzionatorie del d.lgs. 81/2008<sup>547</sup>. Ad ogni buon conto, fermo restando che il silenzio di un'eventuale futura legge in materia sulla valutazione dei rischi da mobbing non escluderebbe l'obbligo di darvi comunque corso ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008, sarebbe tuttavia assai auspicabile esplicitare a chiare lettere tale obbligo, così riconoscendo l'imprescindibile rilevanza dell'organizzazione aziendale ai fini dell'emersione dei rischi da mobbing e la conseguente necessità di valutarli al pari degli altri<sup>548</sup>.

---

discussione il contenuto della proposta, che ci si potrebbe limitare ad intervenire con pochi accorgimenti sulla norma richiamata, per esempio specificando che, nel caso di mobbing, la competenza sia del tribunale in funzione di giudice del lavoro, senza auspicare a una normativa specifica per il fenomeno. - BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 15

<sup>546</sup> BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, cit., p. 17

<sup>547</sup> PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo*, cit., p. 59

<sup>548</sup> PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo*, cit., p. 60. Si può aggiungere, come esplicitando *apertis verbis* l'obbligo del datore di lavoro di valutare i rischi da mobbing, si costringe il primario responsabile della prevenzione, che in astratto potrebbe essere uno dei potenziali agenti dell'illecito, a farsi sempre carico, in modo trasparente e in prima persona, della questione impedendogli nei fatti di trascurarla o peggio di approfittare proprio dell'opacità dell'organizzazione per perpetrare azioni di mobbing. - PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311*,

Da ultimo, sorprende scoprire che il testo unificato delle proposte di legge presentate nell'ultimo periodo, stabilisce espressamente al comma 6 dell'art. 3 che, salvi i casi in cui il fatto non integri più grave reato, le condotte di mobbing “sono punite ai sensi dell'art. 612 bis del Codice penale”.

In conclusione, al di là dell'opportunità di concentrare l'attenzione su di una tutela destinata ad intervenire essenzialmente ex post, prefigurando autonome figure di illeciti destinate a confrontarsi con delicate questioni probatorie, e tenendo conto che l'ordinamento già dispone di strumenti penalistici e civilistici atti a presidiare le conseguenze di danno del mobbing, un'eventuale legge dovrebbe soprattutto privilegiare un approccio regolativo teso a ricondurre la tutela contro il mobbing entro la cornice della specifica disciplina prevenzionistica dei rischi da lavoro finalizzata alla tutela della salute intesa in senso integrale<sup>549</sup>.

In ogni caso nell'attesa di eventuali prese di posizione da parte del legislatore, la soluzione giurisprudenziali che tende a inquadrare il mobbing nell'alveo degli atti persecutori (ove ricorrano tutti i requisiti applicativi stabiliti all'art. 612 bis del Codice penale), pare non solo ragionevole in un'ottica *de iure condito* ma anche suscettibile di trovare conforto normativo in prospettiva *de iure condendo*<sup>550</sup>.

## **5. La prevenzione del fenomeno e le soluzioni alternative**

Da quanto finora detto, il mobbing emerge come “un fenomeno assai complesso di natura anomica, connessa alla dimensione molto frastagliata della cornice normativa di riferimento”; in questo contesto gli apprezzabili “sforzi ermeneutici-interpretativi della giurisprudenza hanno consentito di affrontare la “fangosità dei fatti”, di rispondere a istanze sociali sentite profondamente da chi “abita” i luoghi

---

*recanti “Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo, cit., p. 60*

<sup>549</sup> PASCUCCI P., *Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti “Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo, cit., p. 61*

<sup>550</sup> BARON L. *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit. p. 1047

di lavoro e di pronunciare decisioni giudiziarie divenute proposizioni giuridiche, non ancora recepite in una legislazione *ad hoc*<sup>551</sup>. In tutto questo, sorge spontaneo provare ad aggirare il problema, non focalizzandosi sulla necessità di una normativa che contrasti la diffusione dei comportamenti vessatori, ma attraverso l'attuazione di strumenti di prevenzione del mobbing.

Proprio in quest'ottica si potrebbe supporre una disciplina che imponga al superiore un attento esame circa l'eventuale realizzazione di molestie da parte dei lavoratori subordinati e che, nel pieno rispetto della sussidiarietà, consenta l'adozione di misure disciplinari interne, come ad esempio l'ammonizione, i trasferimenti, i licenziamenti<sup>552</sup>. Proprio l'osservanza di questo principio potrebbe valorizzare l'idea dell'imprescindibile presenza di strumenti di mediazione civile ed amministrativa, che garantirebbero un'idonea salvaguardia della dignità umana nella maggior parte delle vicende giuridiche e permetterebbero al tempo stesso l'impiego dello strumento penale quale *extrema ratio*<sup>553</sup>.

Infine, nell'ipotesi in cui le condotte discriminanti del soggetto agente scaturiscano dalla precisa adozione di una politica d'impresa, e quindi l'imputato che riveste una posizione di vertice realizzi tali comportamenti criminosi nell'interesse e a vantaggio dell'azienda, potrebbe profilarsi una responsabilità amministrativa diretta degli enti collettivi, secondo quanto previsto dalla disciplina contenuta nel d.lgs. n. 231/2001<sup>554</sup>. In alcuni casi il mobbing<sup>555</sup>, infatti, è frutto di una strategia aziendale e consente all'azienda stessa di trarne un apparente vantaggio, consistente nell'aumento dei profitti, nell'incremento della produttività o nella

---

<sup>551</sup> BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, cit., p. 530

<sup>552</sup> DI MAIO A., *Le mobili frontiere della violenza morale, tra antichi paradigmi normativi ed il nuovo legal framework del mobbing*, in *Giurisprudenza penale*, n. 4, 2017, p. 21

<sup>553</sup> DI MAIO A., *Le mobili frontiere della violenza morale, tra antichi paradigmi normativi ed il nuovo legal framework del mobbing*, in *Giurisprudenza penale*, n. 4, 2017, p. 21

<sup>554</sup> DI MAIO A., *Le mobili frontiere della violenza morale, tra antichi paradigmi normativi ed il nuovo legal framework del mobbing*, in *Giurisprudenza penale*, n. 4, 2017, p. 21

<sup>555</sup> Si tratta principalmente del fenomeno conosciuto come mobbing politico, in cui le condotte vessatorie vengono poste in essere per fini specifici corrispondenti a una sorta di cosiddetta "politica aziendale", che possono consistere nel terrorizzare i dipendenti per portarli ad accettare lavori umilianti e degradanti oppure portarli allo stremo e far loro rassegnare le dimissioni, in attuazione di una strategia di riduzione del personale o allo scopo di liberarsi di soggetti ritenuti dall'azienda come "scomodi".

riduzione delle spese, a seconda che le vessazioni portino all'imposizione di un carico abnorme di lavoro, all'accettazione di trattamenti salariali inferiori al dovuto o alle dimissioni dei lavoratori, che sostanzialmente fanno risparmiare al datore di lavoro il lungo e complesso iter previsto per la riduzione del personale. Perciò dato che la strategia vessatoria trova origine nell'azienda e porta vantaggi alla stessa, sembrerebbe opportuno ricorrere allo strumento che sanziona l'ente stesso, così come previsto dal d.lgs. 231/2008 introdotto sulla base della legge delega 300/2000<sup>556</sup>, che fa sorgere in capo all'ente la responsabilità amministrativa qualora uno dei soggetti indicati dalla norma ponga in essere un reato, appartenente al novero di quelli elencati dal decreto, nell'interesse e a vantaggio dell'ente stesso. Dunque, nelle vicende giudiziarie in cui il mobbing sia espressione di una vera e propria filosofia d'impresa o della relativa cattiva organizzazione, l'ascrizione di un fatto delittuoso all'ente collettivo sarebbe motivato dall'esigenza di responsabilizzare i vertici aziendali nel promuovere politiche idonee a riconoscere e fronteggiare le pratiche persecutorie emerse negli ambienti di lavoro; ciò produrrebbe il duplice effetto virtuoso dell'efficace applicazione di criteri idonei finalizzati al raggiungimento del risultato preventivo, mediante l'adempimento di un interesse che è anche dell'ente: l'esonero dalle sanzioni e la contestuale prevenzione dell'illecito<sup>557</sup>.

Oltre a quanto appena affermato in merito alla possibile responsabilità amministrativa degli enti, in dottrina è stata prospettata la possibilità di garantire la tutela delle vittime del mobbing attraverso il ricorso ad un modello ingiunzionale proprio nell'intento di superare le difficoltà, "dove si impartiscono" ad opera del giudice "determinati ordini di fare o non fare all'autore dei comportamenti discriminatori e dove il diritto penale è posto a tutela del provvedimento emesso", infatti interverrà solamente nel caso in cui gli ordini verranno disattesi. In altri

---

<sup>556</sup> Legge delega del 29 settembre 2000, n. 300, in [www.parlamento.it](http://www.parlamento.it), delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

<sup>557</sup> DI MAIO A., *Le mobili frontiere della violenza morale, tra antichi paradigmi normativi ed il nuovo legal framework del mobbing*, in *Giurisprudenza penale*, n. 4, 2017, p. 22

termini, la proposta sarebbe quella di bandire il diritto penale per dar spazio a strumenti che preservino la relazione anziché distruggerla, e di recuperare il suo valore soltanto in chiusura del sistema. Questo modello consentirebbe di soddisfare molte esigenze.

Anzitutto, si supererebbero le difficoltà di tipizzazione del fatto, non solo e non tanto in termini di determinatezza da intendersi come certezza, ma anche e soprattutto in termini di determinatezza come disvalore, nel senso che, preso atto della difficoltà di configurare un contenuto di disvalore “punitivo” univoco ed omogeneo già a livello astratto, si rimetterebbe alla ricostruzione effettuata dai soggetti davanti al giudice il compito di individuare eventuali condotte discriminatorie<sup>558</sup>.

Inoltre, proprio perché il diritto penale interverrebbe in via mediata rispetto a fatti nella sostanza privi di autentico disvalore criminoso, si rispetterebbero i principi di proporzione e sussidiarietà. A ciò, infine, si deve aggiungere che si tutelerebbe l’interesse della vittima alla permanenza della relazione e che si coprirebbero tutte sia le ipotesi classiche di mobbing verticale cosiddetto discendente, sia quelle più “moderne” di mobbing orizzontale o addirittura di mobbing verticale ascendente. Insomma, alla dinamicità ed articolazione di un fenomeno si risponderebbe con uno strumento molto più duttile e flessibile<sup>559</sup>.

A conclusione, si può dire che un modello ingiunzionale di questo genere, che prevede quindi l’adozione da parte del giudice di un provvedimento che, alla luce della situazione concreta, imponga o vieti al mobber determinati comportamenti e che, se non rispettato, dia luogo a una sanzione penale, permette di superare la quasi totalità dei punti critici relativi al problema della tutela penale del mobbing.

---

<sup>558</sup> BARTOLI R., *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia. Nota a GUP Milano, 30 settembre 2011*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2011

<sup>559</sup> BARTOLI R., *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia. Nota a GUP Milano, 30 settembre 2011*, cit.



## CONCLUSIONI

Al termine del presente lavoro è possibile svolgere alcune riflessioni conclusive. È necessario premettere innanzitutto che questo elaborato non si propone alcun obiettivo risolutore della tematica affrontata ma al contrario si è cercato di evidenziare le note positive e quelle dolenti del fenomeno, cercando di capire cosa rende effettivamente problematico il mobbing.

In particolare, questo studio ha cercato di rispondere ai diversi dubbi e problemi che integrano, arricchiscono, si oppongono e si sviluppano dal rischio psicosociale preso in esame.

A tal fine è stata condotta un'indagine che prende avvio da considerazioni generali per poi calarsi via via sempre più nel dettaglio, affrontando e sciogliendo nodi interpretativi, attuali e concreti che vedono dottrina e giurisprudenza in una posizione non ancora univoca e definitiva.

Risulta evidente fin da principio dell'analisi condotta come nella vita delle persone il lavoro sia un aspetto fondamentale se non addirittura essenziale, dal momento che ciascun individuo si cimenta o dovrà cimentarsi in un'attività lavorativa, e poiché il fatto di sentirsi utili rappresenta una sorta di autorealizzazione personale. Tuttavia, può verificarsi che l'ambiente lavorativo non sia sempre connotato da aspetti positivi, ma può essere compromesso da tutta una serie di fattori, di diversa natura e intensità, che a sua volta si ripercuotono sul lavoratore e sulla sua esistenza, in alcuni casi facendola addirittura venire meno. La persona ne esce destabilizzata, nel morale e nel fisico.

Siffatte vicende, come testimoniato da vari studi, possono condurre all'invalidità psicologica, tanto che sempre più spesso si parla di malattie professionali e/o di infortuni sul lavoro connesse ai rischi psicosociali, anche se non si tratta di malattie ma di cause patologiche.

Abbiamo compreso come una di queste cause è rappresentata proprio dal mobbing, un fenomeno, come più volte ribadito, molto complesso che si è diffuso in modo



preoccupante nelle realtà lavorative arrivando ad essere considerato una vera e propria chimera da cui non si può più prescindere in alcun modo.

Una violenza difficile da definire e da reprimere, in costante e perdurante aumento. Infatti, i dati di diffusione del mobbing esprimono in modo nitido la necessità di far fronte e di prendere in considerazione quest'aspetto della vita lavorativa.

“Molestie morali”, “persecuzioni psicologiche”, “minacce” o “vessazioni nei luoghi di lavoro”, o più semplicemente il “mal d'ufficio”, sono espressioni che ricorrono spesso nell'elaborato per definire il fenomeno in questione. Queste sono azioni che interessano la gran parte delle realtà lavorative nella società moderna, la cui tutela a prevenire e sanzionare le vessazioni nel mondo del lavoro, pur muovendo su ambiti giuridici diversi, non si rileva però come una compiuta disciplina volta ad una completa protezione del lavoratore.

In particolare, ciò che lascia di stucco chi si cimenta in tale tematica, è come, ancora oggi, dopo una lunga evoluzione del fenomeno, possa agire il destinatario delle condotte vessatorie, ma soprattutto, quali possono essere i mezzi per contrastare il mobbing e consentire al lavoratore - vittima l'esercizio del proprio diritto di lavorare ed eseguire serenamente la prestazione lavorativa, questioni che dovrebbero quanto meno avere caratteri certi se l'obiettivo di fondo è quello di prevenire e contrastarne il progressivo evolversi.

È emersa chiaramente nel corso dell'analisi la necessità che il fenomeno delle vessazioni, spesso definito anche con il termine “terrorismo psicologico”, venga valorizzato e prevenuto, in quanto costituisce uno dei modi migliori per cercare di limitare i danni e i costi a carico di entrambe le parti contrattuali del rapporto di lavoro, dal momento che il lavoratore non è l'unico a subirne le conseguenze.

Quello che più rende problematico il mobbing è l'assenza di una disciplina giuridica a cui poter fare ricorso per limitare, prevenire e fornire tutela a chi è vittima di mobbing; e a punire coloro che attuano tali comportamenti. Soprattutto per il fatto che l'Italia è uno dei pochi Paesi europei a non avere ancora una legge. Abbiamo messo in luce come sia stata la giurisprudenza, di legittimità e di merito, ad aver cercato di sopperire alle mancanze che contraddistinguono il nostro

ordinamento, da prima mediante l'individuazione di una definizione che potesse circoscrivere e delimitare l'ambito dell'evento in questione, per comprendere quando un caso concreto costituisca mobbing. Infatti, ancora oggi si continua a parlare di mobbing senza cognizione di causa utilizzando anche il termine in modo improprio mescolando tra loro mobbing, straining, stalking, burn-out e stress psicosociale, fenomeni che in realtà sono tra loro differenti. Questo a dimostrazione che manca un'identificazione precisa di questo evento.

In aggiunta, l'analisi condotta mette in luce i molti interessi in gioco, i tanti diritti fondamentali che vengono violati e questo porta a non ritenere il mobbing un fenomeno affrontabile solo nelle aule civili, con la comminazione di sanzioni pecuniarie volte ad un ristoro dei danni subiti dalla vittima, facendo leva come abbiamo visto sulle disposizioni contenute nel Codice civile. Da qui la necessità che tale rischio possa essere prima di tutto prevenuto e non solo riparato.

Questa necessità, che si invoca da più parti, è volta ad ottenere una configurazione del reato di mobbing.

Come si è avuto modo di spiegare nel corso dell'analisi, i rimedi civilistici approntati all'interno del nostro ordinamento possono essere utili, ma presuppongono uno sforzo non indifferente ed abbastanza articolato da parte del soggetto leso, circa la dimostrazione del danno subito. Inoltre, inevitabilmente rimangono legati al caso concreto di volta in volta sottoposto al giudice, ognuno nella sua unicità e specialità.

Tutto questo non aiuta in un'azione preventiva volta, se non proprio ad arrestare il fenomeno, quanto meno a rallentarne la crescita, evitandone quella esponenzialità che ormai è divenuta la caratteristica comune e generale di una categoria di entità diverse, tante e disparate quante e quali le storie delle singole vittime considerate. Ecco, dunque, che un primo passo utile in tal senso potrebbe consistere nell'impegno del legislatore nel definire in primis la fattispecie stessa, non tanto per chiarire di cosa si tratta, quanto piuttosto per circoscrivere il fenomeno e determinare con precisione i suoi aspetti. Sul punto però sussistono pareri

discordanti, abbiamo posto in evidenza la scissione della dottrina in merito, tra chi sostiene la necessità di un reato di mobbing e chi invece è di avviso opposto.

Per la legge il mobbing non è reato ma è comunque una vera e propria violazione. Infatti, risulta violata in modo grave la Costituzione che all'art. 32 individua nella tutela della salute uno dei diritti fondamentali dei cittadini. Risulta violato anche l'art. 41 che subordina il diritto alla proprietà privata al rispetto della dignità umana. Offeso è anche l'art. 2087 del Codice civile che impone al datore di 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. Tutto questo arricchisce e amplifica la necessità di una disciplina e di chiarezza.

Allo stesso tempo, per poter gettare le basi di una tutela penale del fenomeno delle vessazioni subite nell'ambiente lavorativo, non si può trascurare né sottovalutare la complessità dei problemi che discendono dalla possibilità di introdurre una fattispecie di reato, perché anche questo ha delle conseguenze: non basta affermare la necessità di una norma per ottenere la sua emanazione, ma è importante un'attenta valutazione di tutti gli aspetti coinvolti.

Come si è visto nelle varie sentenze citate, non è importante dotarsi solo di una buona legislazione ma anche procedere con una buona applicazione della stessa, talvolta facendo uso di strumenti che abbiamo già a disposizione, per consentire così al lavoratore una possibilità di tutela ed un ristoro soddisfacente e non vanificare le sofferenze sopportate.

Ad ogni buon conto, giunti al termine del discorso, non può non essere ribadita ancora una volta la condizione di debolezza, di fragilità, di precarietà nel lavoratore a fronte di atti vessatori, persecuzioni a cui difficilmente può sottrarsi, anche perché ciò comporterebbe, nella migliore delle ipotesi, la perdita del lavoro.

Perciò una giusta tutela si realizzerà solo quando si adeguerà il diritto penale alle nuove esigenze della collettività e del mondo del lavoro.

Si auspica dunque l'approvazione di uno dei progetti di legge presentati al Parlamento, che potrebbero una volta per tutte risolvere il problema.

Proprio a conclusione, trovo corretto riportare le parole di uno dei maggiori scrittori in materia di mobbing: Ege, il quale afferma che:

*“Dinnanzi ad un fenomeno di così ampia rilevanza sociale, non può l’inerzia essere un rimedio, né l’ignoranza del legislatore essere una strada da seguire per muovere snaturati tentativi di successo in ambito legale sulla pelle di chi vive sciaguratamente il problema, infatti per quanto è evidente che in numerosi ambiti scientifici si sono fatti notevoli progressi nello studio di questo fenomeno, è anche tanto evidente che in ambito giuridico non vi è ancora alcuna norma che assicuri certezza di diritto e di tutela, soprattutto in tema di risarcimento e liquidazione del danno”.*



## **BIBLIOGRAFIA**

AGOSTINI R., DI PIETRO I., MARSELLA L.T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale*, n. 6, 2010

ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2003,

ALFIERI D., *Il mobbing in Italia e nel resto del mondo*, in *Lavoro – Salvis Juribus*, 2018

AMBROSETTI E.M., MEZZETTI E., RONCO M., *Diritto penale dell'impresa*, Torino, 2020

ANGELINI L., *Dalla species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in *Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro- Università degli studi di Urbino)*, n. 31, 2014

ARGENTERO P., SETTI I., ACQUADRO MARAN D., *I rischi psicosociali*, in *Lavoro e benessere*, in *IRISaperTO (Archivio istituzionale dell'Università di Torino)*, 2016

AVARELLO A., FANUCCHI T., *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, in *Diritto della Sicurezza sul lavoro*, n.1, 2021

BALANDI G.G., CALAFÀ L., *Il rischio psico-sociale e organizzativo nel diritto del lavoro. Un'analisi comparata*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012

BALDUCCI C., *Gestire lo stress nelle organizzazioni*, Bologna, 2015

BALDUCCI C., FRACCAROLI F., *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni (Linee operative per la diagnosi e il controllo dello stress da lavoro)*, Bologna, 2022

BALDUINO S., *Stress da lavoro correlato per gli operatori della sicurezza*, in *Diritto salute e sicurezza operatori sicurezza*, Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro- Università degli studi di Urbino), 2013

BARBATO M. R., *Violenza da mobbing e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore tra ordinamento italiano e comunitario*, in *Revista brasileira de estudos politicos*, 2016

BARON L., *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 11, 2022

BARTOLI R., *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia. Nota a GUP Milano, 30 settembre 2011*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2011

BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale – lineamenti di parte speciale*, Torino, 2021

BELLO B. G., *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, n. 2, 2022

BERNARDINI A., MONTI C., TOMEI G., *Il mobbing: informazione per i datori di lavoro, dirigenti e lavoratori*, in *Consulenza*, n.27, 2005

BENEDETTI M., *Mobbing. Verità processuale e danni connessi*, in *Sul filo del diritto*, n. 3, 2015

BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012

BORSIO M., LUDOVICO G., SIMÃO DE MELO R., *I danni patrimoniali nel diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Roma, 2020

BROLLO M., *Memoria relativa all'audizione informale presso al XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati*, in *Diritto della Sicurezza su Lavoro*, n. 2, 2019

CALAFÀ L., *I rischi psicosociali: le policy in ambito europeo*, Verona, 2016

CALAFÀ L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012

CARUSO A. R., *Mobbing: origini del fenomeno e tutele giuridiche*, in *Adaptland (Piattaforma per la formazione professionale)*, n. 88, 2009

CASTRONUOVO S., CURI F., TORDINI CAGLI F., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, 2019

CATAUDELLA M. C., *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1, 2010

CIACIA C., *Rischi psicosociali del lavoro: effetti sulla salute e benessere degli individui e delle organizzazioni*, in *Rapporti ISTISAN*, n.10, 2021

CICCARELLI E., *Malattie professionali da costrittività organizzativa*, in *Diritto dei Lavoratori*, n. 2, 2012

CIRULLI F., LEVINE S., *Stress enciclopedia della scienza e della tecnica*, Bologna, 2007

COLANTONIO A., *Vent'anni dopo: rileggere la prima sentenza italiana sul Mobbing*, in *Il sole 24 ore*, 2021

COLOMBO C., *La posizione della donna sul lavoro e il mobbing*, in *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, n. 3, 2010

CURI F., *Profili penali dello stress lavoro-correlato. L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, Bologna, 2013



DI MAIO A., *Le mobili frontiere della violenza morale, tra antichi paradigmi normativi ed il nuovo legal framework del mobbing*, in *Giurisprudenza penale*, n. 4, 2017

DI PARDO G., DI PARDO S., IACOVINO V., IZZI C., *Mobbing: tutela civile, penale e assicurativa, casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Milano, 2006

DE FALCO G., MESSINEO A., VESCUSO S., *Stress da lavoro e mobbing - valutazione del rischio, diagnosi, prevenzione e tutela legale*, Roma, 2008,

DE FALCO M., *Costrittività organizzativa: se il lavoratore si ammala, l'Inail risponde*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, fasc. 3, 2021, pag. 917

DEL PUNTA R., *Il "mobbing": l'illecito e il danno*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2003

DELLE DONNE S., *Il fenomeno cosiddetto mobbing - qualche riflessione, anche giuridica*, in *Diritto lavoro*, 2007

DRAGO M., BORGONOVO P., *La costituzione italiana*, Milano, 2019

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

FALASCHI S., QUERINI C., *La consulenza tecnica in materia di mobbing*, Milano, 2006

FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale - parte generale*, Bologna, 2019

FRASCA P., *Ergonomia e lavoro: Evoluzione di un'idea rivoluzionaria dei nostri tempi*, in *Tecnostress*, 2006

GALLO M., *Decreto legislativo n. 106: al via la riforma del TU tra soluzioni e criticità*, in *Ambiente e sicurezza*, n.17, 2009

GENTILE R., *Il danno alla persona del lavoratore: mobbing orizzontale*, in *temilavoro.it – sinossi internet di diritto del lavoro e della sicurezza sociale*, v.3, n. 1, 2011, (disponibile all’indirizzo: <https://www.temilavoro.it/index.php/tml/article/view/14>), p. 5

GIUBBONI S., *L’INAIL e il “mobbing”: una critica al Consiglio di Stato*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, 2009

GOTTARDI D., *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell’Accordo quadro europeo*, in *Guida al lavoro, Il sole 24 ore*, n. 26, 2005

GRASSO F., *Lo stress derivante dall’organizzazione del lavoro. Gli obblighi di prevenzione e la responsabilità del datore di lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 8-9, 2021

GUARINIELLO R., *Il reato di mobbing tra Codice penale e Convenzione Oil*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 44, 2021

IEVOLELLA A., *Legittimo il cambio di mansione dell’agente di Polizia per allontanarla dal clamore mediatico dovuto all’arresto del marito. Nota a Cassazione civile sez. VI, n. 32423 del 2022*, in *Diritto e Giustizia*, n. 190, 2022

LAFORGIA S., *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, 2016

LAI M., *L’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e Sicurezza del lavoro*, n. 8-9, 2010

LAMBERTUCCI P., *I profili giuridici delle nuove “frontiere” della sicurezza nei luoghi di lavoro: i rischi psicosociali*, in *Puntosicuro (quotidiano sulla sicurezza sul lavoro)*, n. 2964, 2012

LA PECCERELLA L., ROMEO L., *Il mobbing - responsabilità e danni*, in *Inail avvocatura generale*, 2006

LUPO L., *Il mobbing e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge Regionale Lazio*, in *Le istituzioni del federalismo*, n. 6, 2004

MAJER V., *Valutazione dei rischi psicosociali e stress lavoro-correlato: metodi e strumenti*, in *M-PSI (settore di psicologia generale)*, 2006

MAJER V., *Valutare e gestire le fonti di rischio psicosociale e di stress lavoro-correlato*, in *Igiene Sicurezza Lavoro*, n. 5, 2010

MARCHESINI L., *La responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione delle condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, 2018

MAZZANTI C., *L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio"*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, 2022

MENEGATTI E., *Stress lavoro-correlato e responsabilità del datore di lavoro: l'importanza della prevenzione*, in *Sicurezza e salute sul lavoro*, 2015

MONATERI P.G., BONA M., OLIVA U., *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Milano, 2000

NATULLO G., *"Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro- Università degli studi di Urbino)*, n. 5, 2012

NARDELLA C., PIERINI E., *Il mobbing tra strategie organizzative e tutele*, in *Cultura giuridica e vivente*, vol. 1, Urbino, 2014

NUNIN R., *"Il commento"*, in merito a *"Stress lavoro-correlato: il nodo critico resta l'onere della prova"*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 11, 2018

OLIVA U., *Strumenti giuridici per la disciplina del mobbing- relazione al Convegno “Mobbing: aspetti giuridici e psico-sociali del fenomeno”*, Modena, 2004

PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia. Nota a Tribunale di Milano, sez. V penale, 30 novembre 2011, giud. Canali*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2011

PARODI C., *Mobbing e maltrattamenti alla luce della legge n. 172/2012 di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Lanzarote. Ovvero: sul valore della rubrica della norma ai fini della sua interpretazione*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2012

PASCUCCI P., *Memoria relativa all’Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell’ambito dell’esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741, C. 2311, recanti “Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo”*, in *Diritto Sicurezza e Lavoro*, n. 1, 2019

PASCULLI M.A., *Stress lavoro correlato e diritto penale*, in *Il diritto dei lavori*, 2016

PASQUALETTO E., *Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa*, nota a Cass. civ., 28 agosto 2013, n. 19814, in *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2014

PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n.6, 2012

PASSALACQUA P., *Straining e disagio lavorativo*, in *Revista de Direito Brasileira*, n. 11, 2021

- PEDRAZZOLI M., CASTELNUOVO A., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Bologna, 2007
- PERUZZI M., *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione Europea*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012
- PLASTINO V., PICCO C., POPPA G., RABACCHI G., *Mobbing e lavoro femminile all'interno dell'azienda sanitaria materno-infantile OIRM-S. Anna di Torino. Il codice etico*, in *Tendenze nuove*, n. 3, 2004
- PISANI G., *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti. Nota a Tribunale di Taranto, sent. 7 aprile 2014, n. 176*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2014
- POLLICINO F., *Maltrattamenti, mobbing o molestie? Il risarcimento del danno nel diritto antidiscriminatorio*, in *Parità e non discriminazione- lavoro diritti e Europa*, 2022
- RENZI S., *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, in *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, 2017
- RENZI S., *Lo straining e la progressiva emersione giurisprudenziale dei suoi connotati*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 3, 2018
- RUSSO A., *Il mobbing: esigenze preventive e risarcitorie, profili comparati*, in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e ricerche*, vol. 16, n. 4, 2006
- SACCO A., *Aspetti nosografici e prevenzionistici dei disturbi e delle malattie correlati ai rischi psicosociali*, in *Rapporti ISTISAN*, n. 10, 2021
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n.3, p. 785

- SCARCELLA A., *Stress lavoro-correlato, in merito a Procedure del personale, tipologie e valutazione del rischio*, in *Guida alle paghe*, n. 3, 2018
- SCARPONI S., *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8/11/07*, Trento, 2009
- SCARPONI S., *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e riflessi sul diritto interno*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1, 2021
- SELYE H., *The stress of life*, New York, 1956
- SIGNORINI E., *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2022
- SQUEGLIA M., *I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia*, in *Relazione presentata al IV Seminario internazionale sul "Lavoro sicuro"*, 2017
- TAMBASCO D., *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, in *Il giuslavorista*, 2022
- TRABUCCHI A., *Istituzioni di diritto civile*, Milano, 2017
- TRIOMPHE C.E., *I paradossi dell'Europa sociale attraverso la regolazione dei rischi psico-sociali*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2, 2012
- TROILO F., *Profili di rilevanza penale nella condotta "da mobbing"*, in *Centro studi Diritto del lavoro, dell'ambiente e della sicurezza*, 2012
- VAGNI M., *Stress e mobbing: aspetti teorici e metodologici sulla valutazione*, in *Olympus (Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro- Università degli studi di Urbino)*, n. 31, 2014

VENTURATO C., *Normativa in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale*, in *Rapporti ISTISAN*, n. 11, 2019

VINCI P., *Danno esistenziale e mobbing*, in *Tagete*, n. 3, 2001

VINCI P., *Mobbing sessuale*, in *Tagete*, n. 4, 2004

VISCOMI A., *Il “mobbing”: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 2002

VITALE A., *Molestie sessuali e mobbing di genere*, in *Corso di formazione e aggiornamento in diritto antidiscriminatorio*, 2022

VITALE I., *Il modello di rischio di Karesek e Theorell*, in *Psicologia del Lavoro*, 2015

## GIURISPRUDENZA

Tribunale di Torino, 16 novembre 1999, in *Lavoro nella giur.* 2000, 361, con nota di SANTORO

Tribunale di Torino, 30 dicembre 1999, in *Gius* 2000, 1079

Tribunale di Milano, 16 novembre 2000, in *Orient. giur. lav.* 2000, I, 962

Tribunale di Milano, del 30 gennaio 2001, in *DL Riv. critica dir. lav.* 2001, 483, con nota di ZEZZA

Tribunale di Taranto, 7 marzo 2002, n. 742, in *Rivista penale*, 2006, II, p. 700 ss.

Tribunale di Torino, Sez. pen. I, 1 agosto 2002, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 2002, p. 1013

Tribunale di Pinerolo, 2 aprile 2004, n. 119, in *De Jure*

Tribunale di Milano, 29 giugno 2004, n. 1144/01, in *De Jure*

Tribunale di Bergamo, 21 aprile 2005, n. 286, in *DeJure*

Tribunale di Forlì, 28 gennaio 2005, in *Lavoro nella giur.* 2006, 4, 370, con nota di NUNIN

Tribunale di Milano, sez. lav., 30 settembre 2006, n. 2949, in *Giustizia a Milano* 2006, 10, 66.

Tribunale di Taranto, 7 aprile 2014, n. 176, in *Rivista penale* 2014, 7-8, 735

T.A.R. Roma, (Lazio), sez. III, 4 luglio 2005, n. 5454, in *Lavoro nella giur.* 2005, 1199, con nota di SORGI

Corte d'appello di Torino, 21 febbraio 2000, in *Foro Italiano, part. I*, 2000



Corte d'appello di Torino, 25 ottobre 2004, in *DL Riv. critica dir. lav.* 2005, 181, con nota di SCORCELLI

Corte costituzionale, 26 luglio 1979, n. 87, in *Giur. cost.* 1979, I,652

Corte costituzionale, 26 luglio 1979, n. 88, in *Foro it.* 1979, I,2542

Corte costituzionale, 14 luglio 1986, n. 184, in *Orient. giur. lav.* 1987, 850

Corte costituzionale, 27 ottobre 1994, n. 372, in *Lavoro e prev. oggi* 1995, 349

Corte costituzionale, 18 febbraio 1998, n. 179, in *Giur. cost.* 1988, I,639

Corte costituzionale, 11 luglio 2003, n. 233, in *Il civilista* 2009, 6, 29 con nota di RISOLO

Corte costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359, in *Giurisprudenza Costituzionale* 2003, 6

Consiglio giustizia amministrativa della Sicilia, sez. giurisd., 20 febbraio 2013, n. 253 in *Foro Amministrativo - C.d.S. (II)* 2013, 2, 563

Consiglio di Stato, sez. V, ordinanza 6 dicembre 2000, n. 6311, in *Giur. it.* 2001, 1048

Consiglio di stato, 17 marzo 2009, n. 1576, in *Foro it.* 2009, 9, III, 433, con nota di GIUBBONI

Consiglio Stato, sez. IV, 6 agosto 2013, n. 4135, *Foro Amministrativo - C.d.S. (II)* 2013, 7-8, 1981

Cassazione Civile., sez. Un., 8 ottobre 1979, n. 3172, in *FI*, 1979, I, c. 2304

Cassazione Civile, sez. Un., 29 maggio 1993, n. 6031 in *Giust. civ. Mass.* 1993, 950

Cassazione Civile, sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768, in *Resp. civ. e prev.* 1996, 329 con nota di ANGIELLO

Cassazione Civile, sez. lav., 1 settembre 1997, n. 8267, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro* 1997, 818, con nota di GRAGNOLI

Cassazione Civile, sez. lav., 21 dicembre 1998, n. 12763 in *Giust. civ. Mass.* 1998, 2635

Cassazione Civile, 20 gennaio 2000, n.602 in *Giust. civ. Mass.* 2000, 94

Cassazione Civile, sez. lav., 5 febbraio 2000, n. 1307, in *Resp. civ. e prev.* 2001, 112, con nota di DE FAZIO

Cassazione Civile, sez. lav., 2 maggio 2000, n. 5491 in *Lavoro nella giur.* 2000, 830, con nota di NUNIN

Cassazione Civile, sez. III, 27 luglio 2001, n. 10289, in *Giust. civ. Mass.* 2001, 1487

Cassazione civile, sez. III, 17 luglio 2002, n. 10393, in *Giust. civ. Mass.* 2002, 1256

Cassazione Civile, sez. Un., 5 agosto 2002, n. 11756, in *DeJure*

Cassazione Civile, sez. III, 7 novembre 2002, n. 15641, in *Giust. civ. Mass.* 2002, 1930

Cassazione Civile, sez. Un., 23 gennaio 2004, n. 1248, in *DeJure*

Cassazione Civile, sez. Un., 4 maggio 2004, n. 8438, in *Orient. giur. lav.* 2004, I, 343

Cassazione Civile, sez. III, 11 agosto 2004, n. 15568, in *Giust. civ. Mass.* 2004, 7-8.

Cassazione Civile, sez. lav., 14 gennaio 2005, n. 644, in *Giust. civ. Mass.* 2005, 1

Cassazione Civile, sez. I, 4 ottobre 2005, n. 19354, in *Giur. it.* 2006, 12, 2266, con nota di PILLA

Cassazione Civile, sez. Un., 24 marzo 2006, n. 6572, in *Giurisprudenza italiana* 2006, 9, 1359, con nota di BORDON

Cassazione Civile, sez. III, 12 marzo 2008, n. 6632, in *Diritto e Giustizia online* 2008 con nota di CORRADO

Cassazione Civile, sez. lav., 23 marzo 2005, n. 6326 in *DeG - Dir. e giust.* 2005, 16, 26, con nota di CIMAGLIA.

Cassazione Civile, sez. lav., 25 marzo 2005, n. 6326, in *Giust. civ. Mass.* 2005, 4

Cassazione Civile, sez. lav., 12 maggio 2006, n. 11039, in *Giust. civ. Mass.* 2006, 5

Cassazione Civile, sez. lav., 29 gennaio 2008, n. 1971, in *Diritto e Giustizia online* 2008

Cassazione Civile, sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858, in *Giust. civ.* 2009, 11, I, 2412

Cassazione civile, 9 settembre 2008, n. 22893, in *DL Riv. critica dir. lav.* 2008, 4, 1214

Cassazione Civile, sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26972, in *Riv. dir. comm.* 2009, 4-5-6, II, 43, con nota di SCOTTI

Cassazione Civile, sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26973, in *Foro it.* 2009, 1, I, 120, con nota di PALMIERI, PARDOLESI, SIMONE, PONZANELLI, NAVARRETTA

Cassazione Civile, sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26974, in *DeJure*

Cassazione Civile, sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26975, in *DeJure*

Cassazione Civile, sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785, in *Giust. civ. Mass.* 2009, 2, 252

Cassazione Civile, sez. lav., 17 settembre 2009, n. 20046, in *Guida al diritto* 2009, 43, 52

Cassazione Civile, sez. lav., 26 marzo 2010, n. 7382, in *Dir. economia assicur.* (dal 2012 *Dir. e Fiscalita' assicur.*) 2010, 4, 1253

Cassazione Civile, sez. lav., 21 maggio 2011, n.12048, in *Resp. civ. e prev.* 2012, 1, 136 con nota di ROMANI

Cassazione Civile, sez. lav., 23 maggio 2013, n. 12725, in *Diritto e Giustizia online* 2013, 24 maggio, con nota di SCOFFERI

Cassazione Civile, sez. III, 17 aprile 2013, n. 9231, in *Diritto & Giustizia* 2013, 18 aprile, con nota di SAVOIA

Cassazione Civile, 18 settembre 2013, n. 21344, in *Guida al diritto* 2013, 41, 74, 2013

Cassazione Civile, sez. III, 3 ottobre 2013, n. 22585, in *Giustizia Civile Massimario* 2013

Cassazione Civile, sez. lav., 25 settembre 2014, n. 20230, in *De Jure*

Cassazione Civile, 6 agosto 2014, n. 17698, in *Giustizia Civile Massimario* 2014

Cassazione Civile, sez. lav., 4 giugno 2015, n. 11547, in *Diritto & Giustizia* 2015, 4 giugno.

Cassazione Civile, sez. Un., 22 luglio 2015, n. 15350, in *Rivista Italiana di Medicina Legale (e del Diritto in campo sanitario)* 2015, 4, 1641, con nota di PARZIALE

Cassazione Civile, sez. lav., 4 gennaio 2017, n. 74, in *Guida al diritto* 2017, 6, 65

Cassazione Civile, sez. lav., 19 febbraio 2018, n. 3977, in *Responsabilità Civile e Previdenza* 2018, 6, 1930, con nota di ZILLI

Cassazione Civile, sez. lav., 22 marzo 2018, n. 7097, in *Giustizia Civile Massimario* 2018

Cassazione Civile, sez. lav., 29 marzo 2018, n. 7844, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 2018, 3, II, 564

Cassazione Civile, sez. lav., 23 maggio 2018, n. 12808, in *Foro it.* 2018, 7-8, I, 2373

Cassazione Civile, sez. lav., ord. 18 giugno 2018, n. 16026 in *Giustizia Civile Massimario*, 2018

Cassazione Civile, sez. lav., 27 novembre 2018, n. 30673, in *Diritto & Giustizia* 2018, 28 novembre, con nota di LEVERONE

Cassazione Civile, sez. lav., 20 giugno 2019, n. 16595, in *Diritto & Giustizia* 2019, 21 giugno, con nota di TONETTI

Cassazione Civile, sez. lav. ord., 11 dicembre 2019, n. 32381, in *Diritto & Giustizia* 2019, 12 dicembre, con nota di TONETTI

Cassazione Civile, sez. lav., 14 maggio 2020, n. 8948 in *Diritto & Giustizia* 2020, 15 maggio con nota SATTA MAZZONE

Cassazione Civile, sez. lav., 31 agosto 2020, n. 18132, in *Redazione Giuffrè*, 2021

Cassazione Civile, sez. III, 10 novembre 2020, n. 25164, in *Foro it.* 2021, 1, I, 149

Cassazione Civile, sez. lav., ord., 29 dicembre 2020, n. 29767, in *Guida al diritto* 2021, 6;

Cassazione Civile, sez. lav. ord., 4 marzo 2021, n. 6079, in *Guida al diritto* 2021, 14

Cassazione Civile, sez. III, 12 marzo 2021, n. 7126, in *Diritto & Giustizia* 2021, con nota di ALAGNA

Cassazione Civile, Sez. VI, 11 giugno 2021, n. 16534, in *Rassegna della Cassazione, Diritto e Pratica del lavoro*, n. 9, 2022

Cassazione Civile, sez., lav., 2 dicembre 2021, n. 38123, in *Giustizia Civile Massimario* 2021.

Cassazione Civile, sez. lav., 8 aprile 2022, n. 11521, in *Redazione Giuffrè* 2022

Cassazione Civile, sez. lav., 27 aprile 2022, n. 13183, in *Redazione Giuffrè* 2022,

Cassazione Civile, sez. VI, 3 novembre 2022, n. 32423, in *Diritto & Giustizia* 2022, 4 novembre, con nota di IEVOLELLA

Cassazione Penale, sez. III, 8 gennaio 2000, n. 143, in *De Jure*

Cassazione Penale, sez. VI, 24 febbraio 2000, n. 4881, in *Cass. pen.* 2003, 511

Cassazione Penale, sez. VI, 22 gennaio 2001, n. 10090, in *Orient. giur. lav.* 2002, I, 195

Cassazione Penale, sez. III, 1 luglio 2002, n. 34297, in *Dir. e prat. del lavoro* 2002, 2957

Cassazione Penale, sez. VI, 8 marzo 2006, n. 31413, in *Lavoro nella giur.* 2007, 1, 39, con nota di PIOVESANA

Cassazione Penale, sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624, in *Lavoro nella giur.* 2007, 10, 991, con nota di MURATORIO

Cassazione Penale, sez. II, 21 settembre 2007, n. 36642, in *CED Cassazione penale* 2008

Cassazione Penale, sez. V, 17 ottobre 2007, n. 40891, in *Lavoro nelle p.a.* 2008, 6, 1114, con nota di MURRONE

Cassazione Penale, sez. VI, 6 febbraio 2009, n. 26594, in *CED Cassazione penale* 2009

Cassazione Penale, sez. VI, 16 giugno 2009, n. 26494, in *DeJure*

Cassazione Penale, sez. VI, 22 novembre 2011, n. 43100, in *Cass. pen.* 2012, 9, 2983

Cassazione Penale, sez. VI, 27 aprile 2012, n. 16094, in *Cass. pen.* 2013, 5, 1923

Cassazione Penale, sez. V, 23 aprile 2014, n. 37448, in *Diritto & Giustizia* 2014, 11 settembre

Cassazione Penale, sez. VI, 13 febbraio 2018, n. 14754, in *Cassazione Penale* 2018, 11, 3771

Cassazione Penale, sez. VI, 20 marzo 2018, n. 36802, in *DeJure*, Giuffrè 2023

Cassazione Penale, sez. VI, 7 giugno 2018, n. 39920, in *Responsabilità Civile e Previdenza* 2019, 2, 528

Cassazione Penale, Sez. IV, 18 settembre 2018, n. 44890, in *DeJure*

Cassazione Penale, sez. II, 7 luglio 2020, (ud. 7 luglio 2020, dep. 28 settembre 2929), n. 26957, in *De Jure*

Cassazione Penale, sez. V, 14 settembre 2020, n. 31273, in *CED Cass. pen.* 2020

Cassazione Penale, sez. V, 5 aprile 2022, n. 12827 in *De Jure*

Cassazione Penale, sez. VI, 16 maggio 2022, n. 19268, in *DeJure*

Cassazione Penale, sez. III, 11 ottobre 2022, n. 49464, in *DeJure*

Cassazione Penale, sez. V, 9 novembre 2022, n. 31273, in *Sistema penale*, con nota di FINA





## RINGRAZIAMENTI

*A conclusione di questo elaborato vorrei dedicare qualche parola a tutti coloro che mi hanno accompagnato e mi sono stati vicini in questo percorso di crescita personale e professionale, fatto di tante emozioni contrastanti, uniche nel suo genere.*

*Innanzitutto, vorrei ringraziare la Professoressa Silva, relatrice di questa tesi, per essere stata fin dall'inizio un esempio a cui aspirare tanto a livello professionale quanto personale, oltre che per l'aiuto fornitomi e la disponibilità prestata in ogni momento.*

*Il più grande ringraziamento va ai miei genitori, per aver creduto in me sempre, anche quando neanche io pensavo di potercela fare. Per essere stati di sostegno nei momenti difficili, e per aver festeggiato con me nei momenti felici. Senza di loro non sarei arrivata alla fine di questo percorso. Spero di potervi rendere fieri e soddisfatti di quanto siete riusciti a trasmettermi fin da piccola.*

*Un grazie speciale va alle mie sorelle, Alessia e Nicole, per esserci fatte forza nei rispettivi percorsi di studio e di vita. Grazie per avermi ascoltato, compreso, supportato e sopportato, siete un punto di riferimento fondamentale della mia vita. Il legame che c'è tra noi è qualcosa di importante, di cui non posso e non voglio fare a meno.*

*Ringrazio, poi, nonna Giovanna, per tutte le volte che è stata coinvolta prima di ogni esame, affinché potesse accendere la candela, e che aspettava una mia chiamata al termine di ogni successo.*

*Un grazie va anche, a Umberto, Sergio, Teresina, Regina e Vittorio, che oggi non sono qui, ma so benissimo che sarebbero orgogliosi di me.*

*Non posso dimenticare i miei amici, quelli vecchi e quelli nuovi, in particolare Angela e Alice, che sono sempre state presenti, con un messaggio, una chiamata, un abbraccio, soprattutto nei momenti più difficili. A volte non ci si rende conto dell'importanza delle persone che ci circondano e del supporto che un'amica può fornire. Spero di poter ricambiare quanto ricevuto.*

*Vorrei dedicare uno spazio dei miei ringraziamenti ai miei compagni di avventura: Francesca, Matteo, Nicolò, Chiara, Leonardo, Elisabetta, Claudia, Martina, Denise, Elia e Denis. Ciascuno di loro ha reso questo mio percorso accademico un'esperienza unica, spero che il rapporto creato non vada perso, ma che le gioie e le difficoltà vissute siano il punto di partenza di qualcosa di grande per ognuno di noi.*

*Da ultimo, mi sento di ringraziare profondamente Giacomo, per continuare ad essere ogni giorno il mio compagno di avventure. Grazie per tenermi la mano sempre, per comprendermi e sostenermi, per aver condiviso con me tutte le emozioni di questo percorso e non solo, belle o brutte che siano.*

*Grazie a tutti coloro che hanno creduto in me, e che condividono con me questo traguardo.*

