

Publicazione *on line* della collana ADAPT

Newsletter in Edizione speciale N. 63 del 13 dicembre 2006

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

14 dicembre 2006
Ci piace lavorare

Seminario con tavola
rotonda sul mobbing

Sala Mosaico
del Palazzo dei Contratti e
delle Manifestazioni
via Petrarca 10 - Bergamo

pag. 13

Per saperne di più

Per approfondimenti e
documentazione si veda
la voce **Mobbing** in
Indice A-Z al sito
Adapt/Centro Studi
Internazionali e
Comparati "Marco Biagi.

Diritto delle Relazioni Industriali



Il mobbing tra diritto e organizzazione del lavoro

Dossier a cura di Marina Bettoni e Alessandro Corvino

Mobbing senza veli

di Antonio Vallebona

Da qualche anno si parla di mobbing¹, riferendosi a vessazioni di vario tipo sofferte dal lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro.

La parola straniera² è ormai entrata, come tante altre, nel gergo corrente e dai lavori parlamentari sembra che lo stesso legislatore non abbia pudori, intendendo legiferare sul "mobbing", di cui del resto discettano già da tem-

po le sentenze nazionali nonostante la prescrizione dell'articolo 122 c.p.c. sull'uso obbligatorio della lingua italiana. Sicché è opportuno adeguarsi, ma solo per la convenzione linguistica, allo spirito del tempo e considerare la parola mobbing oramai entrata nel vocabolario italiano, così almeno eliminando il fastidio del puntiglioso corsivo.

Il mobbing consiste, dunque, in maltrattamenti,

vessazioni, offese, aggressioni, umiliazioni, intimidazioni, persecuzioni, mortificazioni nei confronti di un lavoratore subordinato.

Se la persecuzione proviene dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici che lo rappresentano e la cui condotta è automaticamente imputata al medesimo datore di lavoro, si parla di mobbing discendente. Se i persecutori sono semplici colleghi del la-

(Continua a pagina 2)

Mobbing, straining ed altre etichette

di Alessandro Corvino

Nelle prime pronunce dei Tribunali italiani ove compariva l'anglicismo «*mobbing*», il termine era utilizzato per dare atto di un fenomeno «internazionalmente noto ed oggetto dello studio di psicologi, psichiatri, medici del lavoro e sociologi», al fine di «inquadrare le problematiche inerenti la causa nel contesto lavorativo e

nel sistema di relazioni endo-aziendali esistenti» (cfr. Tribunale di Torino 16 novembre 1999, in *RIDL*, 2000, II, 102 ss, con nota di G. PERA, *La responsabilità dell'impresa per il danno psicologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto (a proposito del c.d. mobbing)*; sulla stessa sentenza anche V. MATTO, *Il mobbing nella prima rico-*

struzione giurisprudenziale, in *DRI*, 2000, n. 3, 385 ss).

Gli stessi immediati commenti della dottrina giuslavoristica liquidavano la problematica con laconiche, ma puntuali, osservazioni. «Secondo quanto risulta dalla stampa il tema delle persecuzioni in danno dei lavoratori (preferisco la parola itlica all'inglesismo

(Continua a pagina 8)

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito www.fmb.unimo.it
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimo.it

(Continua da pagina 1)

voratore si parla di mobbing orizzontale. Se, infine, le vessazioni provengono dai sottoposti, che si coalizzano contro il superiore si parla di mobbing ascendente³.

Qualsiasi tentativo di definire specificamente il fenomeno è destinato a sicuro insuccesso, poiché rischierebbe di escludere qualcuna delle multiformi modalità persecutorie possibili nei casi della vita.

L'idea di valorizzare a fini definitori l'elemento soggettivo della condotta lesiva non solo, come si vedrà, è incompatibile col diritto vigente, ma condizionerebbe ogni tutela alla difficile prova di tale elemento. Quello che conta, invece, è la oggettività della condotta, come è stato già chiarito per le discriminazioni e per il comportamento antisindacale⁴.

Il mobbing si caratterizza per la sistematicità e durata della condotta persecutoria⁵, che può consentire la configurazione di un illecito anche se non sono tali i singoli atti in sé considerati⁶. Il che non esclude, ovviamente, l'eventuale illiceità, per contrasto con la disposizione dell'articolo 2087 c.c. o con altra disposizione specifica, anche di un atto persecutorio isolato e istantaneo, seppur con altra denominazione.

Nell'ordinamento vigente le numerose disposizioni specifiche di protezione del lavoratore (ad es. in materia di mansioni, di controlli, di sanzioni disciplinari, di trasferimenti, di discriminazioni) convivono con una norma generale, che impone al datore di lavoro di adottare le misure "necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" (articolo 2087

c.c.), così precorrendo ed inverando il principio per cui l'iniziativa economica non può ledere la libertà e la dignità del lavoratore (articolo 41 Cost.).

Le condotte comunemente ricomprese nel fenomeno del mobbing possono essere illecite per violazione di una specifica disposizione di tutela oppure per contrasto con la ricordata norma generale dell'articolo 2087 c.c.⁷.

Rispetto alla ridda di definizioni del mobbing proposte in varie sedi, la norma dell'articolo 2087 c.c. ha il pregio di qualificare la condotta non in base al suo contenuto, ma in considerazione del bene protetto ("l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"), evitando così ogni rischio di incompletezza⁸.

Il problema, comune a qualsiasi diversa definizione necessariamente aperta, è quello di tutte le clausole generali⁹, che lasciano molto spazio alla mediazione giudiziaria, con la conseguente incertezza non rimediabile neppure con la nomofilachia della Cassazione, che opportunamente rifiuta di controllare sotto il profilo della falsa applicazione di legge la sussunzione di irripetibili situazioni specifiche nella norma generale, limitandosi da un lato ad indicazioni di largo principio sul significato di questa e dall'altro alla verifica della logicità della motivazione¹⁰.

L'esistenza della disposizione dell'articolo 2087 c.c. rende superflua ogni discettazione sulla ricostruibilità di un obbligo di protezione e, quindi, di un divieto di mobbing in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto¹¹, oltretutto inutilizzabili in funzione creativa di obblighi¹².

Proprio quest'ultima considerazione, insieme alla inesistenza di un principio di pari trattamento nei rapporti interprivati¹³, esclude che il divieto di mobbing possa trasformarsi in un obbligo per il datore di lavoro di giustificare qualsiasi suo

comportamento. La tutela per giustificazione necessaria, con relativo onere della prova sul datore di lavoro, deve essere appositamente prevista (ad es. licenziamento, trasferimento) ed è

completamente diversa dalla tutela antillecito (ad es. divieto di discriminazioni, divieto di mobbing), che esige la prova della condotta lesiva¹⁴.

Questa può essere considerata tale solo quando è oggettivamente persecutoria, mentre onestà e buona fede vogliono che il lavoratore non pretenda nell'ambito del rapporto di lavoro una situazione più facile di quella normalmente

sopportata nella vita quotidiana. Pertanto non possono essere considerate illecite condotte avvertite come lesive dal lavoratore solo nell'ambiente di lavoro oppure solo a causa della propria fragilità soggettiva nei rapporti interpersonali. L'azienda non deve essere un luogo di mortificazione, ma non può neppure diventare una casa di cura per lavoratori che sono o si atteggiavano come delicati cristalli¹⁵. La riconduzione del mobbing a norme specifiche di disciplina del rapporto e/o al ricordato obbligo generale di tutela della persona del lavoratore ne impone la qualificazione come inadempimento contrattuale¹⁶. Con tutte le conseguenze in tema di prescrizione (decennale), di contenuto e ripartizione degli oneri probatori, di competenza del giudice del lavoro. Il mobbing discendente costituisce violazione di un obbligo di non fare (divieto) gravante sul datore di lavoro¹⁷. Nel mobbing orizzontale o ascendente si verifica la violazione di un obbligo di fare da parte del datore di lavoro consistente nella doverosa protezione del lavoratore nei confronti della persecuzione, conosciuta o conoscibile, dei colleghi o dei sottoposti¹⁸, a loro volta responsabili contrattualmente e disciplinarmente verso il datore di lavoro dissenziente¹⁹ ed extracontrattualmente verso il mobbizzato²⁰.

La responsabilità contrattuale del datore di lavoro è sempre per fatto proprio, sia nel caso del mobbing discendente in cui la condotta dei superiori del mobbizzato è direttamente imputabile al datore di lavoro per effetto della organizzazione gerarchica e del relativo potere di rappresentanza, sia nel caso del mobbing orizzontale o ascendente, in cui l'obbligo di protezione grava proprio sul datore di lavoro. Non occorre, quindi, utilizzare le disposizioni degli articoli 1228 e 2049 c.c. o dell'articolo 28 Cost. per affermare la responsabilità del datore di lavoro²¹.

Con la qualificazione civilistica può concorrere, a volte, una qualificazione penalistica (ad es. maltrattamenti, lesioni, violenza privata, estorsione, ingiuria, diffamazione), ma questo non esclude la natura contrattuale dell'illecito civile. Anche le lesioni della persona possono rientrare, infatti, nella respon-

Qualsiasi tentativo di definire specificamente il fenomeno è destinato all'insuccesso

sabilità contrattuale, quando la persona è coinvolta nell'esecuzione del contratto. Ovviamente il lavoratore è libero di non coltivare l'azione contrattuale, ma di far valere la responsabilità aquiliana da reato quale parte civile nel giudizio penale o autonomamente innanzi al giudice civile ordinario, sottoponendosi al relativo regime anche per la prescrizione (quinquennale, salvo quella più lunga del reato) e per gli oneri probatori, che qui investono anche l'elemento soggettivo. Non si può escludere neppure la proposizione congiunta delle due connesse azioni innanzi al giudice del lavoro, purché non si confondano i differenti regimi.

Dalla qualificazione del mobbing quale inadempimento contrattuale consegue la normale ripartizione degli oneri probatori prevista per le azioni fondate su un inadempimento.

In proposito le Sezioni Unite²² hanno stabilito che in tutti i tipi di azione (di adempimento, di risoluzione, di risarcimento) il creditore è tenuto soltanto a provare l'esistenza dell'obbligazione e a dedurre l'inadempimento del debitore, al quale spetta l'onere di provare l'adempimento o l'eventuale impossibilità di adempiere per cause a lui non imputabili. L'unica, ma importantissima, eccezione a questo regime riguarda le obbligazioni negative, dette anche di non fare o divieti, nelle quali l'inadempimento consiste in un fatto positivo compiuto appunto in violazione del divieto (articolo 1222 c.c.). Qui è proprio la struttura dell'obbligazio-

ne, in base alla quale il diritto del creditore nasce soddisfatto e può essere leso solo dal successivo inadempiente agire del debitore, a capovolgere la conclusione, onerando il creditore dell'onere probatorio dell'altrui inadempimento, cioè del compimento dell'azione vietata da parte del debitore, altrimenti inammissibilmente costretto a fornire un alibi permanente.

Pertanto nel mobbing discendente, che consiste nella violazione di un divieto, grava sul lavoratore dedurre e provare tale violazione ossia la persecuzione da parte del datore di lavoro e/o dei superiori gerarchici, come avviene per i divieti di discriminazione e di atti a motivo illecito²³.

Invece nel mobbing orizzontale o ascendente, dapprima il lavoratore deve provare la persecuzione da parte dei colleghi o dei sottoposti, che da un lato fonda la responsabilità extracontrattuale di costoro e dall'altro determina l'obbligo di intervento protettivo del datore di lavoro ove sia comprovata, altresì, la conoscenza o conoscibilità del mobbing in atto. Solo a questo punto scatta l'onere del datore di lavoro di dimostrare l'adempimento del proprio obbligo positivo di protezione del lavoratore mobbizzato²⁴.

I rimedi contro il mobbing sono gli stessi utilizzabili contro gli altri illeciti contrattuali del datore di lavoro lesivi della persona del lavoratore (ad es. demansionamento,

controlli vietati, trasferimento illegittimo, discriminazioni).

In proposito il dibattito dottrinale e l'elaborazione giurisprudenziale sono ricchissimi e non c'è nulla di nuovo da aggiungere sul piano dell'ordinamento vigente. Piuttosto l'enfatizzazione mediatica del mobbing sembra aver creato le condizioni per un intervento legislativo, che potrebbe investire anche i rimedi, ma allora opportunamente non solo per il mobbing.

Al momento la situazione è in sintesi la seguente:

l'azione di adempimento, eventualmente anticipata in via cautelare ove sussista un concreto *periculum*, è la sola in astratto idonea a garantire una tutela soddisfacente. Tuttavia incontra sia un limite di fatto

Può concorrere un'azione civilistica ed una penalistica

nei rapporti non resistenti, per il timore del lavoratore di subire un licenziamento non rimuovibile se non con la difficile prova del motivo illecito di ritorsione, sia un generale limite giuridico per la nota incoercibilità degli obblighi di fare o non fare infungibili²⁵;

l'autotutela conservativa del rapporto può essere attuata mediante il rifiuto della prestazione non dovuta, come è anche quella da rendere in un ambiente mortificante. Questa forma di autotutela è diversa dall'eccezione di inadempimento, in cui viene rifiutata la prestazione dovuta come reazione e in proporzione all'altrui inadempimento²⁶. L'autotutela conservativa

Bollettino Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati

"Marco Biagi"

Al sito www.fmb.unimo.it, sezione Newsletter, è possibile consultare l'archivio storico dei Bollettini Adapt, attivo dal gennaio 2004, e il nuovo archivio Dossier Adapt/Csmb.

In particolare la sezione **Dossier** propone un *focus* di interventi, articoli e ricerche di collaboratori Adapt e di collaboratori esterni su tematiche di settore di notevole risonanza nazionale e internazionale. Dal settembre 2006 i Dossier offrono sintetici approfondimenti che colgono tempestivamente gli aspetti attuali e concreti riguardanti il mercato del lavoro, l'applicazione dei contratti collettivi e le novità legislative in materia.

è rischiosa, perché laddove non ne siano accertati i presupposti il lavoratore risulta inadempiente, con tutte le conseguenze risarcitorie e disciplinari fino al licenziamento. Anche per questo l'autotutela non è considerata doverosa, neppure nei rapporti resistenti²⁷;

l'autotutela estintiva, mediante dimissioni per giusta causa, è davvero utile solo laddove il lavoratore abbia facilità di reperimento di altra confacente occupazione, altrimenti per evitare un danno il lavoratore mobbizzato se ne procura un altro consistente nella perdita del posto, per la quale non può neppure chiedere un risarcimento derivante da fatto proprio, tutto riducendosi alla indennità *ex* articolo 2119 c.c.²⁸; l'azione risarcitoria è per definizione non soddisfattiva, poiché presuppone l'avvenuta lesione del bene così riparata per equivalente. Una volta accertato l'illecito, secondo la ripartizione degli oneri probatori prima ricordata, il lavoratore deve provare il danno di cui chiede il risarcimento ed il nesso causale tra l'illecito e il danno, che *ex* articolo 1223 c.c. deve esserne conseguenza immediata e diretta²⁹. La prova può essere fornita anche per presunzione, provvista dei requisiti di gravità, precisione e concordanza degli indizi in conformità alla disposizione dell'articolo 2729 c.c.³⁰. Il diffuso orientamento che ricava presuntivamente la prova di alcuni danni dalla gravità dell'illecito³¹ è opinabile, ma almeno esclude l'erronea tesi del danno *in re ipsa* e lascia spazio alle valutazioni del caso concreto nel

Il lavoratore deve provare il danno

contraddittorio tra le parti. La liquidazione equitativa del risarcimento *ex* articolo 1226 c.c. presuppone l'avvenuta prova del danno e del nesso causale³², anche se in molte motivazioni non è affatto limpida la distinzione tra i diversi passaggi logici, proprio a causa della rilevata connessione tra accertamento dell'illecito e presunzione anche quantitativa del danno. La diffusa modalità di esercizio del potere di liquidazione equitativa di alcuni danni mediante aggancio ad una quota della retribuzione mensile per tutta la durata dell'illecito³³ esprime un'esigenza di prevedibilità della deci-

sione, che sarebbe meglio soddisfatta mediante la introduzione di penali. I danni risarcibili sono tutti quelli identificati nella elaborazione civilistica, che agli eventuali danni patrimoniali aggiunge i danni alla persona³⁴, come quello biologico, quello esistenziale, quello all'immagine e alla reputazione e, infine, anche quello morale soggetto in caso di reato. Qui va ribadito almeno l'auspicio che la prova di ciascun danno sia seria e si evitino duplicazioni nella liquidazione del risarcimento³⁵. Per il danno patrimoniale e biologico opera l'assicurazione Inail, ormai estesa anche alle malattie non tabellate, per le quali è richiesta però la prova della eziologia lavorativa, ivi compreso il mobbing³⁶. In caso di indennizzo da parte dell'Inail il lavoratore può pretendere dal datore di lavoro il risarcimento dell'eventuale danno differenziale, patrimoniale e biologico, e del danno morale da reato³⁷.

Le iniziative legislative sul mobbing all'esame del Parlamento³⁸ impongono di prendere posizione, distinguendo le proposte utili da quelle dannose.

No ad una nuova definizione del mobbing, che, per quel che si è detto, sarebbe certamente peggiore di quella vigente, ricavabile dalla disposizione dell'articolo 2087 c.c. ed incentrata non sulla condotta, inafferrabile nelle sue multiformi modalità e finalità, bensì sul bene protetto ("integrità fisica" e "personalità morale" del lavoratore).

No ad una incriminazione penale del mobbing, proprio in ragione della necessaria ampiezza della definizione, che contrasterebbe con il principio costituzionale di precisa determinazione della fattispecie incriminatrice³⁹. Del resto esistono già una serie di reati, nei quali ben possono essere ricomprese di volta in volta le peggiori condotte mobbizzanti (maltrattamenti, lesioni, violenza privata, estorsione, ingiuria, diffamazione). Mentre se l'obiettivo della incriminazione penale è la deterrenza, questo può essere meglio conseguito con le penali civilistiche di cui si dirà appresso.

No ad un intervento sulla riparti-

zione degli oneri probatori, che non può essere che quella derivante dai principi generali.

No ad una disposizione di agevolazione dell'onere della prova del mobbing, sulla scia di quanto previsto in materia di discriminazioni. Queste ultime, infatti, impongono l'accertamento di una situazione complessa implicante anche comparazioni e, soprattutto, la lesione anche indiretta del fattore protetto⁴⁰. Mentre per il mobbing l'accertamento riguarda fatti più semplici integranti la persecuzione, potendo risultare ardua solo la loro qualificazione, che però è problema di diritto e non di prova. Del resto se il mobbing coincide con una discriminazione vietata, si applicherà il regime probatorio di questa. Senza dire che le agevolazioni probatorie delle discriminazioni si riducono, nella sostanza, ad una mera propaganda per il convincimento mediante presunzioni⁴¹, di cui, comunque, i giudici del lavoro fanno già ampiamente uso in tutti i campi, compreso il mobbing, in applicazione del disposto dell'articolo 2729 c.c.

No alla introduzione di uno speciale procedimento sommario non cautelare per la repressione del mobbing sul modello di quello previsto per la repressione della condotta antisindacale, poiché allora, per coerenza costituzionalmente imposta (articoli 3 e 24 Cost.), occorrerebbe introdurre un analogo procedimento per tutti gli illeciti del datore di lavoro potenzialmente lesivi della persona del lavoratore, cioè tendenzialmente per tutte le controversie di lavoro ad ec-

Indice A-Z

In questa sezione

del sito www.fmb.unimo.it

si trova tutta la documentazione di supporto alle pubblicazioni scientifiche del Centro Studi, organizzata in un indice analitico e in ordine alfabetico.

cezione di quelle relative ad una retribuzione non alimentare. Il che finirebbe per ritardare anche questo procedimento speciale, restando solo una pericolosa generalizzazione dell'accertamento sommario.

Sì alla istituzione di comitati paritetici tra r.s.a. o r.s.u. e rappresentanti aziendali, presieduti da un membro esterno affidabile, con il compito di monitorare e prevenire⁴² gli illeciti di durata pregiudizievole della persona del lavoratore, ivi compreso il mobbing, di raccogliere le denunce dei lavoratori che si ritengono lesi e di istruirle immediatamente, mediante la stesura di verbali che nell'eventuale successivo giudizio, pur non potendo certo sostituire le prove tipiche, possono essere molto utili ai legali per la formulazione dei capitoli di prova testimoniale ed al giudice come fatti indizianti per la costruzione di una presunzione, oltre che per la verifica della attendibilità dei testi.

Sì alla introduzione, per tutti gli illeciti di durata pregiudizievole della persona del lavoratore, ivi compreso il mobbing, di una penale patrimoniale come tale sganciata da un danno da riparare e proporzionata alla permanenza dell'illecito, con la predeterminazione di un importo giornaliero minimo e massimo parametrato a quote della retribuzione, lasciando al giudice il compito di individuare, entro questi margini invalicabili, l'importo in concreto dovuto in base alle circostanze del caso concreto⁴³. Detta penale deve assorbire, ovviamente, fino a concorrenza ogni risarcimento, con benefico effetto di certezza, anche perché il giudice che liquida la penale pretenderà una prova assai rigorosa dell'eventuale maggior danno da risarcire, mentre ora è spesso costretto ad accontentarsi di labili presunzioni per poter liquidare un qualche risarcimento⁴⁴. Il sistema ne guadagnerà molto in limpidezza, poiché la penale, che ha funzione punitiva-compulsoria e non riparatoria, spetta indipendentemente dalla prova di un danno, non più da ricercare spasmodicamente con opinabili acrobazie⁴⁵.

Sì alla applicazione della penale,

maggiorata negli importi, anche per il periodo successivo alla condanna ad adempiere, in funzione promozionale di una esecuzione incoercibile. A tal fine occorre prevedere la competenza del medesimo giudice che ha emanato il provvedimento asseritamente inseguito a conoscere delle vicende del rapporto successive a tale provvedimento per l'eventuale applicazione dell'*astreinte* e per la sua cessazione in caso di ottemperanza o per altri motivi. Ovviamente sia la penale per il periodo precedente la sentenza, sia l'*astreinte* per il periodo successivo non sono più dovute e, se già pagate, sono ripetibili in caso di riforma della sentenza accertativa dell'illecito.

Sì alla introduzione nei rapporti resistenti, nel corso dei quali già ora decorre la prescrizione

ed il lavoratore agisce normalmente in giudizio, di un breve termine di decadenza (ad esempio tre mesi) entro il quale, salvo una incapacità assoluta, il lavoratore deve denunciare l'illecito permanente, ivi compreso il mobbing, al comitato paritetico o introdurre il giudizio se vuole far valere il diritto alla penale⁴⁶. Altrimenti per il periodo di asserito illecito per il quale si sia verificata tale decadenza opera il normale regime risarcitorio, nell'ambito del quale, però, il giudice prudente esigerà, a differenza di ora, una prova rigorosissima dell'eventuale danno. Resta salvo, ovviamente, il regime della penale per il periodo di illecito tempestivamente denunciato.

Sì alla introduzione di un arbitrato irrituale non obbligatorio che le parti possono concordemente di volta in volta utilizzare in alternativa alla giustizia statale, con lodo espressamente dichiarato non impugnabile per violazione di norme inderogabili di legge o di contratto collettivo⁴⁷.

Antonio Vallebona

Professore ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Trieste.

Note

¹ Tra gli Autori italiani, cfr. S. AGRIFOLIO, *Il mobbing nel pubblico impiego*, in P. TOSI (a cura di), *Il mobbing*, Atti del Convegno Cesifin di Firenze, 16

Quale è l'origine della parola mobbing?

Il termine "mobbing" prende le sue origini dagli studi di Konrad Lorenz (etologo e premio Nobel) sui comportamenti aggressivi nel mondo animale. Egli per primo, nel 1963, utilizzò il verbo "to mob" per esprimere l'assalto di un gruppo animale verso un individuo della stessa razza, con l'intento di espellerlo dal gruppo.

Nei suoi studi egli descrisse con queste parole la reazione che induce all'attacco: "*attacco collettivo di una moltitudine di creature più deboli verso il più forte...un finto attacco contro un nemico*" nel quale chi si sente minacciato "*scaccia con grande strepito*" il nemico.

Anche nel mobbing l'azione d'attacco è spesso perpetrata da un gruppo attraverso offese e minacce verso il soggetto più debole. Talvolta questi attacchi assumono la forma di aggressione diretta e chiaramente manifesta. Negli studi successivi il termine fu affiancato a quello di *bullying* (bullismo) per indicare quelle situazioni di aggressività esistenti in età scolare.

Successivamente Leymann e Gustavsson parleranno di mobbing esclusivamente con riferimento alle vessazioni di natura psicologica esercitate nell'ambiente lavorativo, separando quindi i due termini ed eliminando la confusione tra gli stessi.

maggio 2003, Giappichelli, Torino, 2004; F. AMATO, V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il mobbing. Aspetti lavoristici: Nozione, responsabilità, tutele*, Giuffrè, Milano, 2003; L. BATTISTA, *Persona, lavoro e mobbing*, Libreria Forense, Roma, 2005; F. CARINCI, *Un fantasma si aggira tra le aule giudiziarie: il mobbing*, in P. TOSI (a cura di), *op. cit.*; M.C. CIMAGLIA, *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, in *RGL*, 2002, II, 88; R. DEL PUNTA, *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in P. TOSI (a cura di), *op. cit.*; S. MAZZAMUTO, *Il mobbing*, Giuffrè, Milano, 2004; M. MEUCCI, *Considerazioni sul mobbing*, in *LPO*, 1999, 1953; M. MISCIONE, *Mobbing, norma giurisprudenziale (la responsabilità da persecuzione nei luoghi di lavoro)*, in *LG*, 2003, n. 4, 305; P.G. MONATERI, M. BONA, V. OLIVA, *Mobbing, vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000; P.G. MONATERI, *I paradossi del mobbing*, in P. TOSI (a cura di), *op. cit.*; R. NUNIN, *Mobbing: onere della prova e risarcimento del danno*, in *LG*, 2000, 835; G. PERA, *Angherie e inurbanità negli ambienti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, 291; R. SCOGNAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, in *RIDL*, 2004, I, 489; P. TOSI, *Il mobbing, una fattispecie in cerca di autore*, in P. TOSI (a cura di), *op. cit.*; P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *RIDL*, 2000, I, 251; A. VISCOMI, *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *LD*, 2002, 45; C. ZOLI, *Il mobbing: brevi osservazioni in tema di fattispecie ed effetti*, in *LG*, 2003, 339.

² Sulle cui origini, cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 490-491 ed ivi citazioni.

³ Per questa tripartizione del fenomeno, cfr. S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 6; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 72; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 501. Solo per il mobbing discendente può essere condivisa l'osservazione secondo cui una delle cause del mobbing è la limitazione del potere di licenziamento (S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 5; S. AGRIFOGLIO, *op. cit.*, 142).

⁴ Per la disamina della questione, cfr. P. TULLINI, *op. cit.*, 256 ss; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 503-505.

⁵ In senso conforme L. BATTISTA, *op. cit.*, 91-92; S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 57; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 496, 500, 506-507. *Contra* R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 70, e G. PERA, *op. cit.* 295, i quali ritengono sufficiente anche un singolo episodio.

⁶ P. TOSI, *op. cit.*, 187. Cfr., anche, S. AGRIFOGLIO, *op. cit.*, 158-161, secondo cui nel lavoro pubblico privatizzato la scomparsa delle posizioni di interesse legittimo e della relativa tutela che copre qualsiasi atto dell'amministrazione nei confronti del dipendente avrebbe indotto la proposizione di doglianze analoghe *sub specie* di mobbing.

⁷ Per la riconduzione del mobbing alla violazione di questa norma fondamentale, cfr. G. PERA, *op. cit.*, 297, secondo cui, condivisibilmente, "il principio del

rispetto della personalità morale del lavoratore posto nell'art. 2087 c.c. è sufficiente a reggere tutto"; F. CARINCI, *op. cit.*, 93; L. BATTISTA, *op. cit.*, 2; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 500-501; S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 53; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 68-69.

⁸ R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 69.

⁹ La problematica delle clausole generali è opportunamente richiamata a proposito del mobbing da P. TOSI, *op. cit.*, 180-181.

¹⁰ A. VALLEBONA, *Clausole generali e controllo della Cassazione*, in *DL*, 2004, I, 19.

¹¹ Come quella di S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 24-37, che pure non trascura la disposizione espressa dall'art. 2087 c.c. (53).

¹² Cass., sez. un., 17 maggio 1996 n. 4570, in *FI*, 1996, I, 1989.

¹³ Cass., sez. un., 29 maggio 1993 n. 6030, in *FI*, 1993, I, 1794.

¹⁴ A. VALLEBONA, *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1988, 129 ss., 137 ss.

¹⁵ L'esigenza di porre un limite oggettivo alla configurabilità di una condotta come persecutoria è generalmente avvertito. E così: P. TOSI, *op. cit.*, 179-180, osserva che esula dall'illecito la mera "insofferenza soggettiva" del lavoratore, rilevando la "sensibilità media dell'uomo comune"; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 505, esclude dal mobbing le "situazioni di malessere o disagio, riferibili esclusivamente alla sfera delle condizioni e delle componenti caratteriali del lavoratore"; G. PERA, *op. cit.*, 300, osserva che "l'abuso di posizione dominante va represso. Ma non la dialettica che è nelle cose, in quel sano conflitto che è la molla del progresso nel senso dell'utile sociale"; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 71.72, rileva "il rischio molto grave della dilatazione incontrollata della fattispecie. Non si può evidentemente pensare che qualsiasi screzio, o inurbanità, o scortesia, o persino qualsiasi maleducazione o offesa, vengano attratte nell'imbuto cieco di una iper-

trofia delle tutele risarcitorie. E' opportuno riservare la valutazione di illiceità alle situazioni più gravi di patologia dell'organizzazione, al netto delle ipersensibilità soggettive"; S. AGRIFOGLIO, *op. cit.*, 161-16, osserva che non esiste un diritto alla felicità, tanto meno nel rapporto di lavoro, sicché non può essere risarcito qualsiasi disagio esistenziale, richiamando i caustici rilievi di Gazzoni (cfr. *infra* nota 45) e di Roppo; T.A.R. Lazio, sez. III *ter*, 11 luglio 2005 n. 5454, in *GL*, 2005, n. 30, 28, nega un "diritto del lavoratore ad operare in un ambiente professionale asettico, irenico o, comunque, cordiale, al più potendosi pretendere comportamenti di buona fede da tutte le parti del rapporto di lavoro, indipendentemente, quindi, dai dati caratteriali dei singoli attori di quest'ultimo".

¹⁶ Cfr. S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 49-53; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 68; F. CARINCI, *op. cit.*, 93; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 500-501, ma solo per il mobbing discendente. *Contra* P.G. MONATERI, *op. cit.*, 84-85, e P. TOSI, *op. cit.*, 171-172, che parlano di responsabilità extracontrattuale *ex art.* 2043 c.c.

¹⁷ Per la ricostruzione dei limiti ai poteri del datore di lavoro come obblighi di fare o non fare, con il conseguente concorso dell'azione di invalidità con l'azione risarcitoria, cfr. A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, Cedam, Padova, 1995, 54. Con specifico riferimento al mobbing, R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 69, parla di "implicito divieto legislativo" insito nella disposizione dell'art. 2087 c.c.

¹⁸ G. PERA, *op. cit.*, 297, rileva l'obbligo del datore di lavoro di procedere disciplinarmente contro i responsabili; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 72-73, esclude una responsabilità oggettiva e un dovere di vigilanza onnipervasiva.

¹⁹ S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 60.

²⁰ R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 501.

²¹ *Contra* S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 57-60; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 501, per

www.fmb.unimore.it

In occasione dell'inaugurazione della nuova sede della Fondazione universitaria Marco Biagi, è stato anche attivato un nuovo sito a supporto del programma scientifico e culturale che si intende realizzare.

Il nostro programma è in fondo molto semplice: seguire lo sviluppo del diritto del lavoro con particolare attenzione alle relazioni industriali, nella dimensione comparata e interdisciplinare, prestando attenzione soprattutto alle esperienze più innovative che non mancano anche in questo inizio di nuovo secolo.

Marco Biagi

il *mobbing* orizzontale o ascendente.
²² Cass., sez. un., 30 ottobre 2001 n. 13533, in *FI*, 2002, I, 769.

²³ A. VALLEBONA, *Gli oneri di allegazione e di prova nelle azioni fondate sull'inadempiamento del datore di lavoro*, in *DL*, 2002, I, 251; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 507-508; L. BATTISTA, *op. cit.*, 123; S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 70-77, ma con un complesso ragionamento diritto a superare una distorta lettura della sentenza delle Sezioni Unite.

²⁴ A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, vol. I, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2005, 224.

²⁵ A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, cit., 9 ss., 46 ss.; Cass. 12 maggio 2004 n. 9031, in *FI*, 2004, I, 2033; Cass. 4 settembre 1990 n. 9125, in *MGL*, 1990, 599; Cass. 19 febbraio 1990 n. 1205, in *FI*, 1991, I, 884; Cass., sez. un., 13 aprile 1988 n. 2925, in *FI*, 1988, I, 1493; Cass., sez. un., 13 febbraio 1984 n. 1073, in *MGL*, 1984, 8; Cass., sez. un., 15 marzo 1982 n. 1669, in *FI*, 1982, I, 985.

²⁶ A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, cit., 126 ss. Invece alcune pronunzie confondono il rifiuto della prestazione non dovuta con l'eccezione di inadempimento: Cass. 1 marzo 2001 n. 2948, in *FI*, 2001, I, 1869; Cass. 19 agosto 2003 n. 12161, in *RIDL*, 2004, II, 378; Cass. 23 dicembre 2003 n. 19689, in *FI*, 2004, I, 1111.

²⁷ A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, cit., 138 ss.

²⁸ A. VALLEBONA, *Dimissioni per giusta causa e pregiudizi da perdita dell'occupazione*, in *MGL*, 1998, 687; Cass. 7 novembre 2001 n. 13782, in *RIDL*, 2002, II, 591. *Contra* R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 514; Cass. 2 febbraio 1998 n. 1021, in *MGL*, 1998, 687.

²⁹ A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, cit., 102 ss.; R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 515; G. PERA, *op. cit.*, 294, esige una prova rigorosa, poiché "talora la vittima è un furbo matricolato che dissimula". Per il danno da demansionamento, cfr. Cass. 28 maggio 2004 n. 10361, in *MGL*, 2004, 719; Cass. 4 giugno 2003 n. 8904, in *GL*, 2003, n. 27, 30; Cass. 4 febbraio 1997 n. 1026, in *MGL*, 1997, suppl. 22; Cass. 18 aprile 1996 n. 3686, in *DPL*, 1996, 3043; Cass. 26 gennaio 1993 n. 931, in *RIDL*, 1994, II, 149; Cass. 15 agosto 1991 n. 8835, in *RIDL*, 1992, II, 954. Per il danno da inadempimento dell'obbligo di sicurezza, cfr. Cass., sez. un., 17 giugno 2004 n. 11353, in *MGL*, 2004, 738; Cass. 26 giugno 2004 n. 11932, in *MGL*, 2004, 722; Cass. 1 giugno 2004 n. 10510, in *MGL*, 2004, 719; Cass. 26 ottobre 2002 n. 15133, in *FI*, 2003, I, 505; Cass. 7 ottobre 2002 n. 14323, in *RIDL*, 2003, II, 266, Cass. 5 febbraio 2000 n. 1307,

in *MGL*, 2000, 1169; Cass. 21 dicembre 1998 n. 12763, in *MGL*, 1999, 287.

³⁰ R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 515; Cass. 7 febbraio 2004 n. 2354, in *GL*, 2004, n. 15, 33; Cass. 8 novembre 2003 n. 16792, in *RIDL*, 204, II, 334; Cass. 14 maggio 2002 n. 6992, in *RIDL*, 2003, II, 326; Cass. 14 novembre 2001 n. 14199, in *MGL*, 2002, 30.

³¹ Cass. 13 ottobre 2004 n. 2024, in *GL*, 2004, n. 49, 25; Cass. 29 aprile 2004 n. 8271, in *MGL*, 2004, 618; Cass. 1 giugno 2002 n. 7967, in *MGL*, 2002, 604; Cass. 2 novembre 2001 n. 13580, in *MGL*, 2002, 29; Cass. 20 gennaio 2001 n. 835, in *MGL*, 2001, 1014.

³² R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 516; A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, cit. 106.

³³ Cfr. le sentenze citate in nota 31. F. GAZZONI, *Dall'economia del dolore all'economia dell'infelicità*, in *ADL*, 2003, 422-423, critica, con riferimento al danno esistenziale, questa parametrizzazione equitativa, che introduce una discriminazione in ragione della ricchezza per una infelicità uguale per tutti.

³⁴ S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 65, afferma condivisibilmente la risarcibilità di danni non patrimoniali da responsabilità contrattuale, se l'obbligazione investe anche interessi non patrimoniali; P. TOSI, *op. cit.*, 176, rileva che dal *mobbing* può derivare qualsiasi tipo di danno.

³⁵ R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 512; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 75.

³⁶ Per l'estensione dell'assicurazione Inail alle malattie non tabellate a condizione della prova in concreto della eziologia professionale, cfr. C. Cost. 18 febbraio 1988 n. 179, in *FI*, 1988, I, 1031. Per l'annullamento della circ. Inail n. 71/2003, che di fatto aveva inserito, senza il dovuto procedimento, tra le malattie tabellate anche quelle psichiche da *mobbing*, cfr. T.A.R. Lazio, sez. III *ter*, 11 luglio 2005 n. 5454, in *GL*, 2005, n. 30, 28.

³⁷ C. Cost. 17 febbraio 1994 n. 37, in *FI*, 1994, I, 1326; Cass. 15 aprile 1996 n. 3516, in *DPL*, 1996, 2964; Cass. 28 gennaio 1997 n. 859, in *MGL*, 1997, suppl., 21; Cass. 13 settembre 1997 n. 9136, in *MGL*, 1997, suppl., 76; Cass. 10 novembre 2000 n. 14638, in *FI*, 2001, I, 2308

³⁸ Sulla competenza esclusiva del legislatore nazionale a proposito della disciplina del *mobbing*, in quanto ricompresa nell'"ordinamento civile", con conseguente dichiarazione di incostituzionalità della legge della Regione Lazio n. 16/2002, cfr. C. Cost. 19 dicembre 2003 n. 359, in *FI*, 2004, I, 1692

³⁹ R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 509; S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, 22.

⁴⁰ Questa differenza tra le discriminazioni e il *mobbing* è sottolineata da F. CARINCI, *op. cit.*, 96.

⁴¹ A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, cit., 266-267, rileva che solo

per le discriminazioni in ragione del sesso è consentito il convincimento semipieno in presenza di indizi non gravi, con conseguente interesse del datore di lavoro di ribaltare tale convincimento anche con indizi dello stesso livello; P. TOSI, *op. cit.*, 177, parla di parziale inversione dell'onere probatorio.

⁴² Sull'importanza della prevenzione, cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *op. cit.*, 516-518.

⁴³ A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, cit., 106-107; Id., *Il danno da dequalificazione tra presunzione e risarcimento equitativo*, in *MGL*, 2001, 1016; Id., *Prospettive di disciplina legislativa del danno alla persona del lavoratore*, in Atti delle giornate di studio AIDLASS di Foggia-Baia delle Zagare del 2001, Giuffrè, Milano, 2002, 439; G. PERA, *op. cit.*, 298; F. GAZZONI, *op. cit.*, 401, 410, 423, rileva che il risarcimento del danno esistenziale non ha funzione compensativa, ma solo satisfattiva - sanzionatoria analoga a quella della penale.

⁴⁴ R. DEL PUNTA, *op. cit.*, 78, osserva che in tal modo la funzione del risarcimento tende a trasformarsi da riparatoria in punitiva. In proposito, cfr. già A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, cit., 106; Id., *Il danno da dequalificazione tra presunzione e risarcimento equitativo*, cit., 1016.

⁴⁵ Sulle quali, cfr. F. GAZZONI, *op. cit.*, 397 ss., che ne individua la ragione profonda nel modello edonistico della ricerca della felicità a tutti i costi disgiunta dalla virtù (427-429).

⁴⁶ F. CARINCI, *op. cit.*, 93-94, avverte questa esigenza di reazione tempestiva, affermando la irrisarcibilità del danno evitabile con la ordinaria diligenza *ex art.* 1227, comma 2, c.c. In generale, per la medesima esigenza, cfr. A. VALLEBONA, *L'incertezza del diritto del lavoro e i necessari rimedi*, in *RIDL*, 2004, I, 22.

⁴⁷ A. VALLEBONA, *L'impugnazione del lodo arbitrale irrituale in materia di lavoro*, in *ADL*, 2001, 77.

Alcune caratteristiche del mobbing

Azioni ripetute nel tempo

Asimmetria della relazione di potere

Incapacità di difesa per la vittima

Supporto anche tacito del gruppo

Conseguenze per la vittima

(Continua da pagina 1)

mobbing, come sempre di moda) è di attualità specie per il benemerito impegno dei medici sociali», osservava G. PERA (*La responsabilità*, cit.). Tenendo conto del principio di civiltà enunciato nell'articolo 2087 c.c. – si osservava – il discorso giuslavoristico è semplice; l'impresa non può tollerare un siffatto clima e deve far tutto quanto è possibile per eliminarlo, cacciando capi e sorveglianti che tengano il comportamento riscontrato nel caso.

In sostanza, si diceva: il termine inglese «*mobbing*» descrive ciò che in italiano si chiamerebbe "persecuzioni in danno dei lavoratori", dei cui danni risponde il datore di lavoro ex art. 2087 c.c. Punto, null'altro da aggiungere: la questione non pone particolari problemi (vedi ancora G. PERA, *Angherie e inurbanità negli ambienti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, n. 1, 291 ss.).

A qualche anno da allora, il termine è adoperato con sempre maggior disinvoltura dai giudici italiani (nonostante la prescrizione dell'art. 122 c.p.c. sull'utilizzo obbligatorio della lingua italiana, cfr. A. VALLEBONA, *Mobbing senza veli*, che precede).

Leggendo le più recenti massime giurisprudenziali – riportate in Indice A-Z, voce "mobbing" – le cose sembrano davvero essersi complicate, a partire dalla definizione stessa del fenomeno.

Emblematico questo passo della

sentenza del Tribunale di La Spezia. «Ma che cosa è il *mobbing*?» – si chiede il Giudice del Lavoro – «Va premesso che questo giudice concorda con l'Avvocato dello Stato nell'auspicare che in un testo legislativo regolante tale fattispecie si conii un altro vocabolo più felice e più aderente alla nostra cultura di origine greco-romana anche se oramai la parola *mobbing* è diffusa in tutto il mondo e differenziandoci finiremmo con essere isolati rispetto alle altre culture giuridiche. Ma... a parte queste considerazioni personali, per far comprendere anche all'uomo qualunque cos'è il *mobbing*, basta ricordare la figura del

ragionier Fantozzi, relegato in un sottoscala dal tirannico capoufficio. Si tratta sicuramente – sono sempre parole del Tribunale – del più famoso "mobbizzato" d'Italia che tuttavia non ha mai saputo di esserlo perché negli anni in cui la trasposizione cinematografica delle sue avventure divertiva gli spettatori, il *mobbing* non era ancora studiato come fenomeno sociale in grado di causare gravi danni alla salute dei lavoratori».

Qui in maniera più suggestiva rispetto ad altre pronunce, si evidenzia in primo luogo la richiesta, da parte dei giudici di merito, di un intervento legislativo (sostanzialmente analoga, al riguardo, è la sentenza del Tribunale di Forlì ove si sottolinea «la neces-

sità di una definizione normativa, anche soltanto per chiarire definitivamente la materia»).

In carenza di una definizione del legislatore, il medesimo giudice si ritiene in dovere poi di «far comprendere anche all'uomo qualunque cos'è il *mobbing*». E da qui la rievocazione del noto personaggio cinematografico che per anni ha divertito gli italiani. Accostamento che potrebbe anche far sorridere; se non fosse che oggetto della

causa *de quo* è il risarcimento del danno biologico da inabilità permanente e temporanea (danno di una certa rilevanza, stando alla consulenza per-

ritale, che lo ha riconosciuto nella misura del 30%), del danno morale e del danno esistenziale patito dalla ricorrente (dipendente civile di ruolo del Ministero della Difesa, in servizio presso il Circolo Sottufficiali con qualifica di operatore amministrativo contabile), a seguito dei comportamenti persecutori e prevaricatori posti in essere nei suoi confronti da funzionari civili e militari; e che, a seguito di ciò, la ricorrente era caduta in uno stato depressivo ed aveva dovuto interrompere l'attività lavorativa per far ricorso alle cure ed alla assistenza di medici specialistici psichiatri sottoponendosi ad una terapia psicofarmacologica specifica.

L'accostamento è poi tanto più imbarazzante se si pensa alle vicende ancor più drammatiche che sono

**Il ragionier Fantozzi:
il più famoso
mobbizzato d'Italia
(Trib. La Spezia)**

Diritto delle Relazioni Industriali

Si segnala che l'Osservatorio di Legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva del fascicolo n. 4/2006 di **Diritto delle Relazioni Industriali**, in corso di pubblicazione, riserva specifica attenzione, in chiave comparata, alle problematiche sollevate dal fenomeno del mobbing dedicando all'analisi di tale fenomeno, al relativo inquadramento e alle tecniche di tutela la sezione ricerche: *Il mobbing nell'esperienza comparata*.

Si segnalano, in particolare, i commenti di A. Russo, *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati*, e N. GHIRARDI, *Esperienza e prospettive nel Regno Unito*.

Si ricorda che i Soci Adapt e gli Abbonati al Bollettino Adapt hanno diritto al 10% di sconto sul costo annuale dell'abbonamento alla Rivista.

sfociate in noti processi penali, ove pure la parola *mobbing* ha fatto il suo ingresso (si pensi, in particolare, alla famosa vicenda legata alla c.d. "palazzina Laf" dell'Ilva di Taranto, sfociata nella sentenza del Tribunale di Taranto del 7 marzo 2002 e nella successiva pronuncia d'appello del 10 agosto 2005, entrambe pubblicate in *Boll. Adapt*, n. 40, 2005; sui rilievi penalistici del *mobbing* cfr. A. CASTELNUOVO, *Il mobbing nel diritto penale*, 2005).

La definizione del tribunale, in ogni caso, non si ferma qui. Prosegue infatti il giudice ricordando che «l'espressione *mobbing* deriva dal verbo della lingua inglese *to mob* che significa assalire, aggredire ed è ripresa dalla scienza dell'etologia e descrive il comportamento di un gruppo di animali che si accaniscono contro uno di essi per espellerlo dal branco. Il primo ad usare tale termine – prosegue la sentenza – fu negli anni sessanta Konrad Lorenz e successivamente tale concetto fu ripreso dalla psicologia del lavoro quando si è trovata nella necessità di esprimere quel medesimo fenomeno di aggressione nell'ambiente di lavoro. L'attuale psicologia del lavoro (i primi studiosi sono stati Hans Leymann ed in Italia Harald Ege) indica con questo termine una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso all'interno del luogo di lavoro, in cui gli attacchi reiterati e sistematici hanno lo scopo di danneggiare la salute, la reputazione e/o la professionalità della vittima. In ogni caso, gli studiosi del fenomeno sembrano concordare che due sono gli imprescindibili elementi dello stesso: la reiterazione delle condotte (costituite da negozi, atti, meri comportamenti), non necessariamente illecite se considerate in sé, per un arco di tempo apprezzabile (almeno sei mesi, secondo alcuni studiosi) e la loro intenzionalità (da non considerarsi come coscienza specifica del fine ma come finalità riprovevole in relazione alla lesione dei beni della dignità personale e della salute psico-fisica)». Passi sostanzialmente analoghi possono essere estrapolati dalle altre sentenze sopra indicate. C'è di più. Alla divulgazione del si-

gnificato del fenomeno, il Giudice del Tribunale ligure fa seguire un monito morale. «Questa pluralità di danni derivanti dal *mobbing* dovrebbe essere una remora – si legge – per i datori di lavoro dal porre in essere comportamenti lesivi della personalità del lavoratore e uno sprone a vigilare per evitare che vengano perpetrate azioni aggressive e vessatorie da parte dei collaboratori e dei preposti in genere. Si dovrebbe arrivare insomma ad una maggiore umanizzazione del lavoro così come propugnata anche dal papa Giovanni Paolo II nell'Enciclica *Laborem Exercens* dedicata "agli uomini del lavoro" che mediante il lavoro non solo trasformano la natura adattandola alle proprie necessità ma anche realizzano se stessi come uomini ed anzi, in un certo senso, diventano più uomini. La strada è ancora lunga atteso che l'*International Labour Office* (ILO) denuncia una tendenza generalizzata all'aumento delle violenze psicologiche in ambito lavorativo riscontrabile in tutti i paesi del mondo».

Segue, sempre in sentenza, un interessante studio statistico, che tiene conto dei dati europei e di quelli italiani in particolare...

Al di là delle divagazioni, la sentenza di La Spezia non è, in ogni caso, che un esempio, forse il più suggestivo, di quanto sforzo stiano facendo i giudici italiani al fine di dare, di volta in volta, una definizione di *mobbing*. Ciascuno dei giudici aditi si è prodigato in approfonditi studi di psicologia, sociologia del lavoro, etologia, statistica; tutti hanno riportato i passi più significativi dei manuali e dei trattati, per lo più quelli di Hans Leymann e di Harald Ege, dei principali studiosi del fenomeno. Ciascun giudice, non volendosi esimere dal prestare il suo contributo alla problematica, ha poi evidenziato l'aspetto ritenuto più significativo in relazione al caso sottoposto al suo esame.

Ad esempio, se la maggior parte dei giudici si è limitata ad affermare che perché si configuri *mobbing* è necessaria una condotta continuata nel tempo, in alcune sen-

tenze (fra cui anche quella del Tribunale di La Spezia e quella del Tribunale di Forlì) si puntualizza, alla luce degli studi specifici del settore, che i comportamenti vessatori devono essersi ripetuti per un periodo minimo di almeno sei mesi: caso emblematico la sentenza del Tribunale di Milano, 29 ottobre 2004 (in *OGL*, 2004, n. 4, 889) ove, affermando la necessità del suddetto periodo minimo per la configurabilità del *mobbing*, è stata respinta la domanda della lavoratrice in quanto le pretese malversazioni si sarebbero protratte al massimo per quattro/cinque mesi. Altre pronunce si sono poi soffermate scrupolosamente sull'esame degli atti persecutori onde verificare se nel caso di specie fossero presenti le sei fasi dell'evoluzione della situazione di *mobbing* che la psicologia del lavoro è solita individuare (la c.d. «fase zero», di conflitto fisiologico normalmente accettato; la «fase uno» in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale; la seconda fase, che è il vero e proprio inizio del *mobbing*, nel quale la vittima prova un senso di disagio e fastidio; la terza fase nella quale il mobbizzato comincia a manifestare i primi sintomi psicofisici, i primi problemi per la salute; la quarta fase, caratterizzata da errori ed abusi dell'amministrazione del personale; la quinta fase, che è

quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del mobbizzato che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione; ed infine la sesta fase, che è solo eventuale, nella quale la storia del *mobbing* ha un epilogo, e può consistere in dimissioni, anticipazione di pensionamenti, licenziamenti ed addirittura, nei casi più gravi, nel suicidio del lavoratore). Così, la sentenza del Tribunale di Forlì del 28 gennaio 2005 ripercorre minuziosamente la vicenda della lavoratrice confermando che le suddette fasi «appaiono tutte presenti nel caso in esame a conferma della riconducibilità dell'esperienza vissuta dalla ricorrente nell'ambito del fenomeno preso come riferi-

**La responsabilità
ricade sempre sul
datore di lavoro**

mento».

L'assenza delle sei fasi ha invece impedito che il caso sottoposto al Tribunale di Bergamo potesse essere inquadrato come *mobbing*.

Nella causa svoltasi avanti il Tribunale di Bergamo, il Giudice del Lavoro, onde qualificare la condotta datoriale come *mobbing* si è avvalso della consulenza tecnica proprio del sopraccitato dott. Harald Ege, noto come il principale studioso del fenomeno nel nostro Paese, ed intervenuto quale Ctu anche in altri processi (si veda per esempio, nella sentenza del Tribunale di Milano del 29 giugno 2004 sopra richiamata, ove si legge: «si deve rilevare che il Ctu dott. Ege ha chiarito che la patologia maturata dalla ricorrente ha proprio natura professionale e si sostanzia in un'evidente fattispecie da *mobbing*»). Al Ctu non viene quindi richiesto solo, come di solito avviene nelle cause di risarcimento, di chiarire se in capo al ricorrente si riscontri o meno una determinata patologia, se questa sia collegata eziologicamente con la condotta del convenuto e se da questa sia derivato un danno: il Ctu interviene infatti pronunciandosi egli stesso circa la qualificazione come *mobbing* della condotta datoriale (diversamente, il Giudice del Lavoro di La Spezia ha affermato che è precipuo compito del giudice, non demandabile ad un consulente, valutare se, nella fattispecie concreta posta alla sua attenzione, sussistano o meno

gli estremi della figura del *mobbing*, al riguardo utilizzando la descrizione fenomenologica che di esso ne danno le scienze del lavoro che se ne occupano; potrà essere invece demandato al consulente l'accertamento se siano rinvenibili sulla persona del lavoratore che denuncia di aver subito una siffatta persecuzione, eventuali postumi da essa derivanti; tuttavia, poiché il *mobbing* supera e non si risolve nel tradizionale danno biologico, la consulenza non necessariamente sarà medico-legale e potrà anche non essere necessario disporla). E nel caso discusso avanti al Tribunale di Bergamo la "sentenza" del dott. Ege è stata che non si era di fronte ad un caso sussumibile nella fattispecie di *mobbing*, ma, più propriamente, in quella di "*straining*", che consiste, piuttosto, «in una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante.

La vittima è rispetto alla persona che attua lo "*straining*", in persistente inferiorità. Lo "*straining*" viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante».

«La differenza fra lo "*straining*" ed

il "*mobbing*" è da individuarsi – spiega il Ctu – nella mancanza di una frequenza idonea (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagevole. Pertanto, mentre il "*mobbing*" si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo "*straining*" è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento)».

Il Ctu ha comunque riconosciuto che – sebbene il caso concreto non fosse riconducibile al *mobbing*, ma allo *straining* – era comunque ravvisabile un danno alla salute in capo al ricorrente. Da qui la coerente pronuncia, in ogni caso, di condanna da parte del Tribunale bergamasco.

Proprio questo passo, a parere di chi scrive, coglie nel segno. Fa comprendere infatti che, al di là di ogni discettazione sul *mobbing*, ciò che rileva giuridicamente non è se la condotta persecutoria e vessatoria sia definibile, o meno, *mobbing*. Che sia "*mobbing*" o un'altra «la parola per dirlo» (parafrasando R. DEL PUNTA, *Il mobbing: l'illecito*

Non solo mobbing: lo straining

I sintomi del mobbing

A livello dell'individuo è difficile valutare il prezzo della sofferenza e del dolore provati per aver subito una violenza sul posto di lavoro. La sofferenza e l'umiliazione hanno conseguenze durature che si manifestano principalmente con un calo della motivazione, una perdita di fiducia in se stessi e negli altri, con la depressione, la collera, l'ansia e l'irritabilità.

Clinicamente, la vittima risulta manifestare gli effetti del mobbing con le seguenti sintomatologie: smarrimento, insicurezza, insonnia, depressione, disturbi psicosomatici multipli, degenerazione del proprio quadro clinico organico, malattie stress dipendenti, mancanza di concentrazione.

I disturbi più frequenti sono: depressione, ansia, disturbi del sonno, attacchi di panico, tachicardia, cefalea, disturbi gastrointestinali, manifestazioni dermatologiche, disturbi sessuali, disturbi alimentari, abuso di alcool, fumo e farmaci.

Il cammino del mobbizzato comincia quindi con la sua individuazione a vittima.

Gli indizi di una situazione di mobbing

Ecco secondo Heinz Leyman, una serie di esempi di situazioni sospette che nascondono o prefigurano azioni di mobbing:

- Improvvisamente spariscono o si rompono strumenti di lavoro
- I litigi con i colleghi di lavoro aumentano
- Vi mettono vicino un accanito fumatore quando odiate il fumo
- Quando entrate in una stanza la conversazione improvvisamente si interrompe
- Venite tagliato fuori da notizie e comunicazioni importanti
- Girano pettegolezzi infondati sul vostro conto
- Vi affidano incarichi inferiori alle vostre competenze
- Vi sentite sorvegliati nei minimi dettagli
- Vi rimproverano eccessivamente per delle piccole cose
- Non vi viene data alcuna risposta a vostre richieste verbali o scritte
- Superiori o colleghi vi provocano per indurvi a reagire in modo incontrollato
- Venite esclusi da feste aziendali o da altre attività sociali
- Vi prendono in giro per l'aspetto fisico o l'abbigliamento
- Tutte le vostre proposte di lavoro vengono rifiutate
- Siete retribuito meno di altri che hanno incarichi inferiori

e il danno, p. 65 ss., in P. TOSI (a cura di), *Il mobbing*, Quaderni Cesifin, 2004), che sia o meno *mobbing* la "etichetta" giusta da applicare alla descrizione della fattispecie, ciò che giuridicamente interessa, sotto il profilo civilistico, è stabilire se il danno lamentato dal lavoratore sia o meno riconducibile alla responsabilità del datore di lavoro.

Tutto il resto sembra invero irrilevante, nonostante i fiumi di inchiostro versati negli atti giudiziari. Poco importa stabilire se siano ricostruibili nella vicenda del caso sottoposto al giudicante le sei fasi che la scienza medica individua nella evoluzione normale del *mobbing*; poco importa verificare se la persecuzione si sia perpetrata per un periodo superiore o inferiore ai sei mesi (cfr. al riguardo i dubbi a suo tempo espressi da G. PERA, *Angherie*, cit., p. 295).

Anche perché, come è stato osservato, qualsiasi tentativo – sia esso legislativo o pretorile – di definire specificatamente il fenomeno è destinato a sicuro insuccesso, poiché rischierebbe di escludere qualcuna delle multiformi modalità persecutorie nei casi della vita (per un commento alle proposte di legge attualmente in discussione in parlamento si rinvia a A. VALLEBONA, *Mobbing senza veli*, cit.; per una

sintesi di tali proposte vedi in Osservatorio di legislazione, prassi e contrattazione collettiva, voce *mobbing*, § 4.1, in *DRI*, n. 4, 2005, 1177-1179).

L'inutilità di più circostanziate definizioni deriva, nell'ordinamento italiano, dalla clausola aperta contenuta, per quanto concerne la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, nell'articolo 2087 c.c. che ha il pregio di qualificare la condotta non in base al suo contenuto, ma in considerazione del bene protetto (la «integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»), evitando

così ogni rischio di incompletezza (e non è un caso che la necessità di una normativa *ad hoc* viene esclusa anche in Germania, ove il BGB impone al creditore di una prestazione di servizi l'obbligo di predisporre misure atte a proteggere il debitore da eventuali pericoli alla vita e alla salute nella misura in cui lo consente la prestazione; per un rinvio alle esperienze comparate cfr. S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime d'inadempimento*, in P. TOSI, *Il mobbing*, cit.).

Altro non serve. Né, onde indivi-

duare la responsabilità datoriale, pare necessario il rinvio ad altre disposizioni codicistiche – pure evocate dalla giurisprudenza (Tribunale di Milano 29 giugno 2004) – posto che l'articolo 2087 delinea una responsabilità contrattuale del datore di lavoro per fatto proprio, sia nel caso del *mobbing* discendente in cui la condotta dei superiori del mobbizzato è direttamente imputabile al datore di lavoro per effetto della organizzazione gerarchica e del relativo potere di rappresentanza, sia nel caso di *mobbing* orizzontale o ascendente

in cui l'obbligo di protezione grava proprio sul datore di lavoro (A. VALLEBONA, *Mobbing senza veli*, cit.): non occorre utilizzare, in effetti, né l'art. 1228, né l'art. 2049

né l'art. 28 Cost. per affermare la responsabilità datoriale.

Per quanto riguarda la responsabilità extracontrattuale, poi, è senz'altro sufficiente il principio generale del *neminem ledere* contenuto nell'articolo 2043 c.c. che obbliga l'autore del fatto, colposo o doloso, al risarcimento del danno ingiusto; con l'azione aquiliana il danneggiato potrà agire sia nei confronti dell'autore del fatto dan-

**Ciò che rileva
non è se la condotta
sia definibile mobbing**

noso (cfr., ad es. Tribunale di Agrigento) sia – una volta ammessa la possibilità del ricorso fra la responsabilità extracontrattuale e quella contrattuale – nei confronti, eventualmente, del datore di lavoro (avverso il quale sarà tuttavia generalmente preferibile l'azione *ex art. 2087 c.c.* per la ripartizione dell'onere probatorio che ne deriva). Per quanto poi concerne il risarcimento dei danni non patrimoniali, l'articolo 2043 c.c. andrà combinato con l'articolo 2059 c.c., norma ormai risorta a nuova sistemazione dogmatica del danno civile elaborata con il fondamentale contributo delle due sentenze gemelle della Cassazione del maggio 2003 (Cass. 31 maggio 2003, n. 8827 e n. 8828, entrambe in *MGC*, 2003, f. 5).

I rilievi di profilo giuridico – i soli che rilevano nelle sentenze – si riducono pertanto a quelle essenziali osservazioni che la prima dottrina aveva a suo tempo sottolineato. Sotto questo profilo pare quindi

senz'altro condivisibile – ad avviso di chi scrive – l'indirizzo, senza dubbio più sobrio, seguito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 4774 del 6 marzo 2006.

In questo caso, a fronte di una domanda di risarcimento dei danni derivati (con l'instaurarsi di una malattia invalidante) da una serie di comportamenti persecutori posti in atto dal datore di lavoro, da ricondursi secondo la prospettazione della parte ricorrente ad una ipotesi di *mobbing*, la Suprema Corte (confermando la pronuncia di rigetto del ricorso dei giudici di merito) ha affermato che la sussistenza della lesione della integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata della azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultan-

ti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato; tale illecito rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto dall'articolo 2087 c.c. a carico del datore di lavoro.

La Corte, quindi, non si è posta il problema di stabilire se il denunciato comportamento datoriale fosse da definire o meno con il termine "*mobbing*": ciò che rileva è stabilire se vi sia stata una lesione della integrità fisica o della personalità morale del lavoratore, alla luce della idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, per dimostrare la quale assumono rilevanza indiziaria ("può essere dimostrata") la sistematicità e la durata dell'azione nel tempo e le oggettive caratteristiche di persecuzione e discriminazione della condotta.

Alessandro Corvino
Avvocato del Foro di Bergamo

Mobbing e qualità dell'organizzazione del lavoro

di Marina Bettoni

Perché mai questo fenomeno, le cui origini si perdono nei primordi dell'industrializzazione e che sembra caratterizzare da sempre l'ambito lavorativo, oggi suscita un così vivo interesse?

Il lavoro è da sempre un influente fattore che individua socializzazione e cittadinanza dell'individuo. Rappresenta un ambito sostanziale per la realizzazione della propria personalità, oltre che essere lo strumento che assicura a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa (come da art. 36 della Costituzione).

Una possibile risposta all'interessamento suscitato dal *mobbing* consiste nel considerare la - non casuale - contemporaneità fra l'ampliamento del fenomeno *mobbing* e le molteplici trasformazioni che hanno interessato il mondo produttivo negli ultimi decenni: viviamo oggi nella cosiddetta era post-industriale, caratterizzata da un'economia globale e dell'informazione.

Nell'ultimo secolo il mondo del lavoro si è imbattuto in profonde trasformazioni dei modelli di gestione dell'attività lavorativa che hanno inciso sensibilmente anche

sulla qualità della vita individuale: mutamenti talmente frenetici da provocare inevitabilmente ripercussioni anche sullo stato psicofisico dei lavoratori.

Il grande cambiamento è avvenuto su un duplice fronte: è cambiato l'intero macro-sistema socioeconomico, ed è cambiato il micro-sistema azienda.

Si potrebbero enumerare i cambiamenti del macro-sistema nel seguente modo: finanziarizzazione dell'economia, mondializzazione ed internazionalizzazione dei mercati; sviluppo progressivo di un terziario avanzato; sviluppo di nuovi lavori, nuove attività, nuove professionalità nonché modifica di quelle consolidate; introduzione sempre più massiccia e pervasiva delle nuove tecnologie; differenziazione produttiva accompagnata da un invecchiamento precoce dei prodotti; ridefinizione della struttura aziendale unita a profondi processi di esternalizzazione; emergenza dei processi comunicativi e la loro progressiva modifica.

Anche il micro-sistema azienda è cambiato: si parla di azienda snella, di nuove professionalità, di flessibilità e di flessibilizzazione dei contratti di lavoro. Sono mutati in sostanza alcuni punti di riferimento e l'orientamento sembra oggi indirizzato verso una maggiore efficienza.

La maggiore complessità porta necessariamente l'individuo a dirigersi sempre più verso un profondo mutamento del significato attribuito lavoro. Muta il

senso del lavoro dipendente in direzione di una ricerca di maggiore autonomia e creatività. Muta il rapporto vita-lavoro in una costante ricerca di nuovi e migliori compromessi che rendano meno asimmetrico detto rapporto.

Dal '900 in poi, con il sorgere della grande impresa organizzata su larga scala, nasce l'esigenza di un'organizzazione scientifica del lavoro, della scuola *one best way*. Il pensiero fondante dell'organizzazione scientifica si riflette oggi nel *job design* e nelle organizzazioni influenzate dalla presenza delle nuo-

La crescita della complessità ha mutato l'organizzazione aziendale

ve tecnologie che tanto incidono su problemi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Tutto ciò significa principalmente dover fare i conti con problemi di organizzazione complessi, di qualità, di uso appropriato delle nuove tecnologie, di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Il concetto di *condizioni di lavoro* ha assunto un significato sempre più vicino alla nozione di *qualità del lavoro*: pensare a buone condizioni di lavoro significa pensare anche al risultato del rapporto tra "remunerazione e interrelazioni", mentre un tempo, in un'ottica essenzialmente taylorfordista, ciò significava essenzial-

mente assenza di condizioni nocive (dal punto di vista fisico e fisiologico) all'uomo.

Se la visione fordista era volta a collocare l'individuo nella condizione di rendere al massimo delle sue possibilità con un'accezione prettamente economicistica, il passaggio ora è verso una riflessione sulla qualità delle condizioni di lavoro, poiché l'interesse si sta spostando verso le relazioni umane e verso quegli interventi che, pur con fini produttivi, vanno a rimuovere fattori negativi del lavoro.

La sfida al mobbing è un'efficace organizzazione aziendale

Alcuni autori propongono la valutazione di alcune particolari dimensioni per misurare un pieno e corretto coinvolgimento dei soggetti nel lavoro: la *dimensione economica*, primo nucleo valutativo della qualità del lavoro; la *dimensione ergonomica* che riguarda fattori legati ad un ambiente favorevole per i lavoratori, specialmente alla luce delle nuove normative sulla salute sul luogo di lavoro; la *dimensione dell'autonomia* che va ad individuare e definire i reali livelli di autonomia concessi al lavoratore; la

dimensione del controllo che va a misurare il lavoratore durante il processo produttivo; la *dimensione della complessità* che si

riferisce infine alla possibilità di migliorare la professionalità all'interno dell'azienda.

Una delle caratteristiche ricorrenti del mobbizzato è quella di essere etichettato come il "diverso": la persona dal carattere troppo "creativo", che poco riesce ad inquadarsi in un sistema aziendale a volte costrittivo.

L'operazione ottimale dovrebbe essere rivolta alla valorizzazione della qualità lavorativa sia a livello individuale sia a livello di contesto aziendale.

La nuova sfida è quindi nel saper perseguire la qualità sul luogo di lavoro non solo attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, ma anche attraverso un'efficace organizzazione aziendale.

Il *mobbing* ha origine con il lavoro ed esiste in pratica da sempre. Questo non significa che non deve essere combattuto efficacemente affinché la vita lavorativa non diventi una fonte di stress. Può diventare un costo. Non solo per le persone ma anche per l'azienda stessa.

Da qui l'importanza basilare di diffondere la conoscenza del fenomeno e di prevenirlo, attraverso corsi di formazione, sia per i dirigenti sia per i lavoratori, da parte di personale specializzato sull'argomento.

È necessario tradurre l'organizzazione aziendale in una coerente pratica gestionale al fine della valorizzazione delle risorse umane e del capitale sociale dell'azienda.

Trasparenza, comunicazione chiara, occasioni di scambio, sistemi operativi corretti e abbattimento dei pregiudizi sono obiettivi da perseguire per sradicare situazioni di stress e sofferenza nei luoghi di lavoro.

Marina Bettoni

Collaboratrice

Adapt - Centro Studi Marco Biagi

Seminario con tavola rotonda sul mobbing

CI PIACE LAVORARE

Giovedì 14 dicembre 2006, dalle 9.00 alle 13.00
Sala Mosaico del Palazzo dei Contratti e delle Manifestazioni
via Petrarca 10 - Bergamo

Il seminario, voluto dal **Comitato per la Promozione dell'Imprenditorialità Femminile** camerale in collaborazione con la **Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo**, approfondirà il tema del mobbing in modo da riuscire non solo a definirlo, ma soprattutto a prevenirlo e contrastarlo. L'incontro è gratuito e aperto a tutto il pubblico interessato, in particolare imprenditori, dirigenti e lavoratori dipendenti di aziende pubbliche e private.

Interverranno:

Carlo Spinetti – Segretario Generale Camera di Commercio di Bergamo

Ida Rocca – Presidente Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile CCIAA di Bergamo

Sara Zinetti e Piercarla Spadacini – Consigliere di Parità della Provincia di Bergamo

Giuliano Capetti – Assessore Istruzione Formazione e Lavoro Provincia di Bergamo

Maddalena Cattaneo – Assessore Pari Opportunità Comune di Bergamo

Rossana Marino – Vicepresidente Associazione Amico Onlus

Alessandro Corvino – Avvocato e ricercatore Adapt - Centro Studi Internazionale e Comparati "Marco Biagi"

Lucia Basso – Consigliera di Parità Regione Veneto

Maria Simonetta Spada – Responsabile USSD Psicologia Clinica Ospedali Riuniti di Bergamo

Giovanni Mosconi – Direttore USC Medicina Preventiva e del Lavoro Ospedali Riuniti di Bergamo

Moderatrice della tavola rotonda: **Susanna Pesenti** – Giornalista de L'Eco di Bergamo

Per informazioni ed iscrizioni

www.bergamoformazione.it

e mail campana@bgcamcom.it

tel 035.3888011 - fax 035.247169

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimo.it, Indice A-Z, voce *Mobbing*, con gli ultimi aggiornamenti

In particolare si segnala la seguente raccolta di giurisprudenza:

Giurisprudenza italiana

6 marzo 2006 - Corte di Cassazione - Sentenza n. 4774.
1 marzo 2005 - Corte di Appello di Lecce - Sentenza n. 230.
10 agosto 2005 - Corte d'Appello di Lecce - Sez. dist. di Taranto, sezione penale.
7 dicembre 2001 - 7 marzo 2002 - Tribunale di Taranto, sezione penale - Sentenza n. 742.
4 luglio 2005 - Tribunale di Torino - Sezione dei Giudici per le indagini preliminari e dell'udienza preliminare.
1 luglio 2005 - Tribunale di La Spezia - Sentenza n. 294.
15 giugno 2005 - Tribunale di Cosenza - Sentenza.
21 aprile 2005 - Tribunale di Bergamo - Sentenza.
1 febbraio 2005 - Tribunale di Agrigento - Sentenza.
28 gennaio 2005 - Tribunale di Forlì - Sentenza.
23 marzo 2005 - Corte di Cassazione - Sentenza n. 6326.
4 luglio 2005 - Tar Lazio - Sentenza n. 5454.
12 settembre 2005 - Tar Trentino Alto Adige - Sentenza n. 242.
25 ottobre 2005 - Corte dei Conti, sezione III - Sentenza n. 623.
4 gennaio 2006 - Tribunale di Milano - Sentenza n. 22.
2 marzo 2006 - Tribunale di Forlì - Sentenza.
7 febbraio 2006 - Tribunale di Catania - Sentenza.
20 aprile 2006 - Tribunale di Castrovillari - Sentenza.
21 settembre 2006 - Corte di Cassazione, sezione sesta penale - Sentenza n. 31413.
17 novembre 2005 - Tribunale di Lecce - Sentenza n. 632.
17 novembre 2005 - Tribunale di Ivrea - Sentenza n. 94 con la quale il Giudice di Ivrea si pronuncia su un caso di mobbing che viene qui definito come una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro.
10-19 dicembre 2003 - Corte Costituzionale - Sentenza n. 359, "Illegittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16" - Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro.

Siti internet

<http://www.stopmobbing.org/> - Organizzazione che offre informazioni, consulenza psicologica e legale sui disturbi legati alla problematica.

<http://www.mobbing-prima.it/> - Organizzazione no profit nata nel 1996, fondata e presieduta dal dott. H. Ege. Intende intervenire ed operare sulle problematiche connesse a questo fenomeno, da un lato dedicandosi alla prevenzione delle cause scatenanti, dall'altro offrendo assistenza e sostegno a coloro che ne hanno subito gli effetti.

<http://www.leymann.se> - Sito svedese multilingue curato dal prof. Heinz Leymann, studioso tedesco al quale si devono i primi studi del fenomeno in chiave lavorativa e sociale.

<http://dirittolavoro.altervista.org> - Sito curato dal giuslavorista Mario Meucci, contenente diverso materiale di legislazione, dottrina e giurisprudenza sul fenomeno mobbing.

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Achguiga Marouane; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (senior advisor); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione bollettino speciale e Dossier

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro
CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali
UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova
Associazione Industriale Bresciana
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza
Confindustria Bergamo
Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone
Unione degli Industriali della Provincia di Treviso
Unione degli Industriali della Provincia di Varese
Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali spa; Ancc-Coop; Ance; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia spa; Fastweb; Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Gruppo Cremonini spa; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro spa; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta spa; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom spa; Ugl; Uil; Vedior.