

CARMELA AMURA

Mobbing, il male oscuro del lavoro

SOMMARIO: 1. Introduzione - 2. Origine e significato del termine - 3. Il mobbing non è... - 4. Mobbing al femminile: discriminazione nella discriminazione - 5. Alcune definizioni scientifiche - 6. La comunicazione conflittuale - 7. I protagonisti - 8. I caratteri distintivi - 9. I tempi del mobbing: le fasi - 10. Una nuova figura professionale: l'Esper-to di mobbing - 11. L'esigenza di una legge - 12. Le azioni a tutela del mobbed - 13. Alcuni tentativi di disciplina - 14. Il mobbing come fatto oggetto di prova - 15. Le tipologie di danno da mobbing - 16. Il risarcimento del danno da mobbing - 17. Mobbing: come prevenirlo - 18. Conclusioni

1. Introduzione

La scelta di svolgere una ricerca sul mobbing nasce dall'esigenza di approfondire un fenomeno sociale problematico in espansione, di cui si parla sempre più spesso, ma ancora sconosciuto nelle sue evoluzioni sociali, normative e giurisprudenziali.

Infatti, già nel momento in cui ci accingiamo a darne una definizione giuridica, incontriamo la prima criticità, perché in Italia, come nella maggior parte dei Paesi industrializzati interessati dal problema, salvo la Svezia, la Francia e il Belgio¹, non esiste, allo stato, una normativa specifica che lo disciplini e lo sanzioni.

È per questo motivo che appare appropriato richiamare un brocardo latino che recita: «*Lex est araneae tela, quia, si in eam inciderit quid debile, retinetur; grave autem pertransit tela rescissa*» [*La legge è come una ragnatela: se vi cade qualcosa di leggero essa lo trattiene, mentre ciò che è pesante la rompe e scivola via*]. Questa espressione può compiutamente descrivere quali siano le difficoltà che attualmente si presentano a chi, come operatore del diritto, si tro-

¹ SVEZIA, Ordinanza dell'Ente Nazionale per la Salute e la Sicurezza, *Disposizioni relative alle misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro*, 21 settembre 1993; FRANCIA, *Loi de Modernisation Social*, n. 73 del 17 gennaio 2002; BELGIO, Legge su *L'harcèlement moral* [mobbing] dell'11 giugno 2002; consultabili sul sito www.uil.it/mobbing/normativa.htm.

va a dover dimostrare o giudicare fatti denunciati come di mobbing.

Dinanzi ad un fenomeno di così ampia rilevanza sociale, l'inerzia e l'*ignorantia* del legislatore conducono a rcamboleschi tentativi di successo in ambito legale, esperimenti nelle aule giudiziarie condotti sulla pelle di chi vive drammaticamente il problema.

La letteratura scientifica rappresenta il mobbing come una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro, nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di particolare debolezza. Tale fenomeno può manifestarsi in vari modi, ma in ogni caso la vittima è irrimediabilmente destinata a soffrire e soprattutto a subire un danno alla propria carriera e alla propria persona, sotto tutti gli aspetti che possono riguardarla².

Consumatosi per anni nel silenzio quasi da chiostro dei luoghi di lavoro, circondato da indifferenza o addirittura da compiacente omertà, disceso spesso da attriti personali fra colleghi, per gelosie o carrierismi, il mobbing in senso stretto si può ricondurre al classico *homo homini lupus* di hobbesiana memoria³.

Il fenomeno ha iniziato a venire alla ribalta dapprima in sordina, grazie al lavoro di alcune associazioni private, e poi, via via, in maniera sempre più visibile, grazie all'attenzione che mass-media e istituzioni hanno concesso agli studi e alle ricerche che specialisti delle varie scienze interessate dedicavano ai casi che si andavano verificando.

Oggi di mobbing si parla spesso e a sproposito. Meccanismo che si può sintetizzare nella formula «tutto è mobbing, niente è mobbing»⁴.

Il pericolo che si corre in tale situazione è quello di svilire il concetto, citarlo fino a renderlo inutilizzabile. Mentre occorre studiare seriamente, con la necessaria scientificità, un fenomeno che ha, nella complessità, l'aspetto più insidioso.

Il mobbing è un *minus* che rientra, come parte del tutto, nel *majus* del generale deterioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori, nei copiosi incidenti ed infortuni sul lavoro, nella fioritura di contratti parziali e atipici.

È un fenomeno complesso perché investe una serie di settori, dal-

² H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè Editore, 2002, pag. XIII.

³ T. HOBBS, *Leviathan*, 1651.

⁴ H. EGE, *La valutazione ...*, op. cit.

la psicologia del lavoro al diritto, dalla medicina del lavoro alla psichiatria, che cercano di attrarre nella propria sfera di competenza tutta la materia, in considerazione delle potenzialità espansive della casistica.

Grazie agli studi effettuati, si è affermato che il mobbing è fenomeno ubiquitario, piuttosto diffuso in tutte le realtà lavorative, non solo private ma anche pubbliche, anche se è con riferimento alle prime che si è primariamente palesato ed è stato oggetto di studio.

Altra considerazione di rilievo è che il mobbing è un problema che può interessare potenzialmente ciascuno di noi, a prescindere dal tipo di lavoro svolto. È stato infatti definito come una “malattia democratica”, nel senso che può colpire chiunque, finanche il lavoratore autonomo, e nessuno ne è potenzialmente escluso⁵.

2. Origine e significato del termine

Il termine *mobbing* deriva dall'inglese *to mob*, che significa “assalto di gentaglia o plebaglia”, e dal latino *mobile vulgus*, cioè “movimento di gentaglia”. Nella traduzione letterale significa quindi attaccare, accerchiare, assalire. Consiste in abusi, oltraggi e soprusi contro un lavoratore isolato, divenuto, per svariate ragioni, indesiderato.

Già nel 1800 era usato dai biologi inglesi per descrivere il comportamento degli uccelli che difendevano il loro nido con manovre di volo minacciose contro gli aggressori.

Il concetto fu poi utilizzato dall'etologo Karl Lorenz⁶, con riferimento a quei comportamenti aggressivi con cui alcune specie animali, come ad esempio i lupi, per ragioni non sempre spiegabili, si coalizzano contro un loro simile, appartenente allo stesso branco e lo sottopongono ad una serie di vessazioni col fine di allontanarlo dal gruppo.

Il primo che ha introdotto il termine nell'ambito dell'analisi delle società umane, è lo scandinavo Heinz Leymann⁷, uno dei maggiori esperti mondiali dell'ambiente lavorativo, divenuto così lo studioso più si-

⁵ Così la *Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori*, ad iniziativa di Amato-Treu.

⁶ K. LORENZ, *Das sognante boese. Zur Naturgeschichte der Aggression*, Vienna, 1963.

⁷ H. LEYMANN, *The content and development of mobbing at work*, in “European journal of work and organizational psychology”, 1996, p. 239 e ss; *Mobbing and psychology terror at workplace*, in “Violence and victims”, 1990, p. 119 e ss. A cura dello stesso autore si può consultare il sito www.leymann.se.

stematico del fenomeno, universalmente riconosciuto come *il padre del mobbing*⁸.

Tuttavia egli non fu il primo ad importare il termine dall'etologia, bensì lo svedese Heinemann nel 1972, che lo utilizzò per definire quei comportamenti violenti tra bambini a scuola, che oggi si riconducono al bullismo. Leymann stesso si aggiudica solo il primato di averlo applicato al campo dei comportamenti degli adulti nel mondo del lavoro.

Per la dottrina italiana di pari importanza sono stati i contributi dello studioso di origine tedesca Harald Ege, che ha rivisitato i criteri definiti dal Leymann per individuare il mobbing, che definisce come "terrore psicologico sul posto di lavoro", locuzione italiana tradotta direttamente dalla definizione principale di Leymann in tedesco "*Psychoterror am Arbeitsplatz*"⁹, comunicazione negativa in ambito lavorativo o routine del conflitto; più recentemente come "guerra sul lavoro, tramite violenza psicologica, fisica o morale"¹⁰.

Il mobbing dunque, è una forma di tortura, nascosta e strisciante, perpetrata sul posto di lavoro.

Storicamente, lo scopo principale della tortura, è quello di annullare la personalità e l'identità degli individui o dei gruppi sociali, che con il loro comportamento possono minare le regole sulle quali si fonda un regime di potere. Essa, più della stessa pena di morte, è considerata il massimo deterrente per combattere la trasgressione nei confronti del potere¹¹.

Il mobbing si attua soprattutto mediante azioni discriminatorie, di cui il secolo passato ha mostrato in Europa le forme più terribili e sistematiche, come quelle verso ebrei, dissidenti, politici.

Anche nell'esperienza odierna si assiste a fenomeni discriminatori, meno evidenti, ma pur sempre insidiosi e subdoli, verso minori sfruttati sul lavoro, tossicodipendenti, omosessuali, stranieri.

In tale contesto, gli ordinamenti cercano di stabilire minime regole per tutelare la dignità umana senza distinzioni e in condizioni di ugua-

⁸ H. LEYMANN, *Leymann inventory of psychological terror*, 1984, in *Pari e dispari, Occupazione femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing... e altro ancora*, Milano, Franco Angeli, 2004, p. 106.

⁹ H. LEYMANN, *Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbeck, Rowolth, 1993.

¹⁰ H. EGE, *Mobbing, conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli, 2001.

¹¹ *La tortura nel Bel Paese*, a cura di Romano Nobile, Roma, Malatempora, 2006, p. 5.

gianza effettiva¹².

Tuttavia, la casistica giurisprudenziale sull'argomento non sembra affatto esaurirsi, e paradossalmente, viene in evidenza una Pubblica Amministrazione, che per definizione dovrebbe operare con imparzialità ed equità, che invece spesso pone in essere abusi e discriminazioni¹³.

Nel linguaggio comune, per discriminazione si intende una distinzione sulla base di dati elementi, ma di fatto essa indica un trattamento negativo, quanto ingiustificato, del soggetto discriminato.

Il concetto di discriminazione, richiama quello di parità di trattamento, che ci fa rilevare una differenza evidente tra il settore pubblico e quello privato, dove il datore di lavoro non ha l'obbligo di trattare allo stesso modo i dipendenti sotto il profilo economico e normativo. Nel pubblico impiego invece, la parità di trattamento discende dall'obbligo di imparzialità della Pubblica Amministrazione, costituzionalmente garantito dall'art. 97, sicché il trattamento disuguale è in sé illegittimo, anche se non necessariamente discriminatorio.

La discriminazione, invece, è vietata sia nel pubblico che nel privato¹⁴.

3. Il mobbing non è ...

Il mobbing **non è una semplice azione ostile**. Questo è uno dei primi e fondamentali presupposti del problema.

Il mobbing è una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico, duraturo. È in quest'ottica che il mobbing non è un litigio, furioso ma occasionale, non è un demansionamento, un trasferimento gravoso, un ordine di servizio umiliante, l'assegnazione ad una postazione di lavoro scomoda ed ergonomicamente scorretta.

Il mobbing **non è una patologia**, ma una situazione; non è un problema dell'individuo, ma dell'ambiente di lavoro; non è depressione, ansia, insonnia, gastrite o quant'altro, ma è la spiegazione di questi disturbi: il mobbing insomma, non è l'effetto, ma la causa.

¹² Si vedano il D.lgs. n. 215 e il D.lgs. n. 216 del 9 luglio 2003.

¹³ F. BUFFA, *Discriminazione nella Pubblica Amministrazione e tutela del lavoratore. Mobbing e abusi*, Rimini, Maggioli Editore, 2004.

¹⁴ Si vedano art. 4, L. 125/91; art. 43 T.U. sull'immigrazione introdotto dall'art. 41, L. 40/98, cd. Turco-Napolitano, nonché artt. 15 e 28, L. 300/70, Statuto dei Lavoratori.

Quando una persona viene investita da un'automobile e si rompe una gamba, la diagnosi sarà "frattura dell'arto" e non "incidente stradale".

In alcuni testi stranieri, e quindi nei referti medici, a volte si parla di "mobbing syndrome", che non sarebbe altro che l'insieme di disturbi di natura quasi sempre psicosomatica che la vittima di mobbing presenta. In questo senso non è errato parlare di "sindrome da mobbing".

Tuttavia, la gamma dei sintomi è talmente vasta e legata alla storia personale del soggetto, che non è sempre possibile identificare dei disturbi tipici e ricorrenti. Sicché una persona può manifestare comunemente depressione e insonnia, ma anche gastriti nervose, cefalee, problemi digestivi. Se la vittima presenta particolare inclinazione per un disturbo, sarà proprio questo a farsi più sentire in condizioni di pressione o tensione. Insomma, al disagio e al conflitto ognuno reagisce a suo modo, con manifestazioni assai spesso imprevedibili.

Per questo motivo Harald Ege ritiene concettualmente inaccettabile e fonte di gravi e pericolosi equivoci, l'espressione "sindrome da mobbing".

Il mobbing non è bullismo. Infatti, il termine inglese *bullying*¹⁵ indica un atteggiamento generale di abuso, prepotenza e prevaricazione, messo in atto in contesti non specificati.

Quando è inteso come sinonimo di mobbing, come accade nei Paesi anglosassoni, si specifica in *workplace bullying* o *bullying at work*.

Il mobbing non ha vittime predestinate. Fin dall'inizio dei suoi studi Leymann affermò categoricamente che non ci sono tipi di personalità inclini ad essere mobbizzati.

Le indagini nord europee sui gruppi a rischio sottopongono un campione di vittime ad un test di personalità per verificare l'eventualità di un profilo ricorrente. Ma Leymann stesso spiegò che il soggetto ha subito un cambio sostanziale di personalità, per cui non è più possibile stabilire quale essa fosse prima di essere mobbizzato. Egli è diventato di fatto un'altra persona.

Il mobbing non è una molestia sessuale. Alcune volte però, i due comportamenti si sovrappongono e la molestia sessuale può diventare, di fatto, uno strumento di mobbing, cioè l'azione viene posta in essere per le motivazioni tipiche del mobbing. Inoltre, la molestia sessuale, di fronte ad un rifiuto, può trasformare il molestatore, che si sente grave-

¹⁵ P. HEINEMANN, *Mobbing, grupp vald bland barn och vuxna, natur och Kultur*, 1972.

mente offeso per essere stato respinto, in mobber per vendetta. È il caso del mobbing sessuale descritto da Ege¹⁶.

4. Mobbing al femminile : discriminazione nella discriminazione

Vi è da dire che nell'ambito della generale categoria della discriminazione, si inserisce la discriminazione di genere, particolarmente sentita nel mondo del lavoro, ancora fortemente influenzato dagli stereotipi sui ruoli sessuali, ove si tende a considerare la donna relegata in ruoli marginali o peggiori, come oggetto d'attrazione sessuale.

Influenzata dal tradizionale ed imperante pensiero maschile, la condizione femminile è tuttora legata alla corporeità e alla sua potenzialità riproduttiva, che ne determina il modo d'essere.

Per arginare in qualche modo il fenomeno sono stati adottati "Codici di comportamento" che forniscono elementi utili, ma sicuramente insufficienti, per contrastare le situazioni di molestia morale definibili come mobbing.

Ponendo l'accento sul rispetto della dignità umana, sul percorso professionale e la progressione di carriera, nel suo connotarsi in maniera diversa secondo l'appartenenza al genere maschile o femminile, si sono osservati i rischi e gli effetti del mobbing in modo non neutro rispetto all'essere donne o uomini nel lavoro, mediante l'espletamento di varie ricerche, tra cui quella effettuata all'interno dell'Azienda Ospedaliera OIRM – Sant'Anna di Torino¹⁷.

Da considerare che l'ambito sanitario è connotato da un'alta componente femminile. Ciononostante, la distribuzione delle posizioni e delle carriere segue il principio del *sex typing*: le donne sono adibite ad aspetti della cura meno specialistica, gli uomini alla strumentazione tecnica o collocati in una posizione cruciale, quella dei medici.

Dall'indagine è emerso che il mobbing può colpire indistintamente sia le donne che gli uomini, tuttavia il personale femminile è più esposto ai rischi di aggressione e di relazioni ostili, pur stemperate dalla possibilità di richiedere mobilità interna.

¹⁶ H. EGE, *Il mobbing in Italia, Introduzione al mobbing culturale*, Bologna, Pitagora Editrice, 1997.

¹⁷ F. DONATI, Rapporto finale di ricerca – Azione positiva Oirm S. Anna, maggio 2002.

Ciò che di preoccupante emerge analizzando i dati che pervengono dai Centri di ascolto, ormai in aumento su tutto il territorio nazionale, è che ad essi si rivolgono in egual misura, donne e uomini, ma poiché le donne che lavorano sono in numero inferiore rispetto agli uomini, se ne deduce che esse subiscono maggiori maltrattamenti.

Quello che viene definito “mobbing rosa” non ha ceto. Commesse, segretarie o operaie, ma anche chirurghe e funzionarie della P.A., tutte sono potenziali vittime.

Ancora più inquietante, il risultato di una ricerca svolta su oltre 150 aziende in tutta Italia dall’Associazione “*Donne e qualità della vita*”, secondo la quale “il mobbing è femmina”¹⁸. In altre parole, **se il capo è donna la molestia è assicurata.**

Infatti, su mille casi di mobbing esaminati, il 38% riguarda abusi al femminile; di questi ben il 58% da donna capo a donna sottoposta. Ciò che dimostra come sia forte la competizione tra il gentil sesso.

Le donne, quindi, sono le prime ad essere tanto vittime quanto artefici del mobbing, che si inserisce come drammatica e ulteriore problematica nel già problematico mondo lavorativo che da sempre la donna vive.

Le aziende dell’odierna società operano nella logica della massima produttività. Quando la donna si macchia della grave colpa di avere dei figli che possono ridurre la disponibilità al lavoro, deve essere eliminata, ed è meglio farlo attraverso il mobbing per non essere coinvolte in vertenze sindacali¹⁹.

5. Alcune definizioni scientifiche

Non esistendo una definizione a livello giuridico, molte se ne incontrano tra le varie pubblicazioni, e soprattutto nelle sentenze dei giudici che sinora si sono pronunciati al riguardo.

Si può affermare che la più classica, conosciuta ed usata definizione di mobbing è quella che Leymann diede nel 1996: «Il terrore psicologico sul posto di lavoro o Mobbing consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o

¹⁸ In www.ecologiasociale.org.

¹⁹ Problematica affrontata nel film *Mi piace lavorare* di F. COMENCINI, con N. BRASCHI, 2004.

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 da continue attività ostili. Queste azioni sono attuate con un'alta frequenza (almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (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»²⁰.

In Italia il termine mobbing proposto da Ege nel 1995 ha avuto successo. È facile da pronunciare e sintetizza un fenomeno che sarebbe troppo lungo da spiegare con la sintassi di una lingua articolata quale quella italiana. Ci sono infatti tanti sinonimi: persecuzione, vessazione, abuso, violenza psicologica o morale, terrore/terrorismo psicologico, guerra in ufficio. Tuttavia usando questi termini, occorrerebbe specificare che si vuol fare riferimento all'ambito lavorativo, mentre il termine mobbing li contiene tutti.

L'ultima definizione data da Ege è la seguente: «Il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e 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 percentuali ...»²¹.

All'interno di queste righe sono presenti quelli che secondo Ege, sono i sette criteri fondamentali per la definizione e l'individuazione corretta del mobbing, costituiti da: ambiente lavorativo, frequenza, durata, tipo di azioni, dislivello tra gli antagonisti, andamento in fasi successive, intento persecutorio.

6. La comunicazione conflittuale

Se il disagio fisico e la molestia morale sono sempre esistite nelle re-

²⁰ H. LEYMAN, A. GUSTAFSSON, *Mobbing at work and the development of Post-Traumatic Stress Disorder*, in "Mobbing and Victimization at work, European Journal of Work and Organizational Psychology", vol. 5, n. 2, 1996, p. 168.

²¹ H. EGE, *La valutazione...*, op. cit., p. 39.

altà lavorative, la novità del mobbing consiste nella "routine del conflitto"²².

Un buon leader è consapevole del fatto che il conflitto è una componente naturale e potenzialmente produttiva nell'ambito delle relazioni di gruppo. Esso stimola il pensiero, introduce varie prospettive riguardo ad una situazione e puntualizza i fattori chiave in merito alla decisione da prendere. Tutto ciò è vero quando le dinamiche sono gestite in modo consapevole e costruttivo.

Ma il conflitto può essere anche distruttivo. Nella comunicazione competitiva, infatti, ciascun membro del gruppo cerca di influenzare gli altri allo scopo di avere ragione riguardo alle proprie idee, le proprie soluzioni e punti di vista. Si crea allora un tipo di rapporto *win-lose*, in cui c'è chi perde e c'è chi vince.

A livello individuale, gli effetti negativi del conflitto si esprimono in sintomi psicologici, fisici e comportamentali.

A livello aziendale si generano tensioni all'interno di tutta l'organizzazione e, per un gioco di schieramento delle parti, si dà avvio ad una vera e propria guerra allargata, con ricadute sulla produttività in generale, che determina un aggravio dei costi oltre che un aumento dei rischi per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro.

Esistono tecniche per risolvere un conflitto negativo, fondate sull'analisi, la mediazione, l'assertività²³. Tuttavia, poiché una delle caratteristiche di tali eventi è che si tende ad ignorarli, con l'illusione che regrediscano spontaneamente, il conflitto segue il suo corso ed evolve in direzione del mobbing.

In tal caso, il fenomeno non si presenta con un'azione tipica, ma si realizza mediante qualunque condotta impropria: parole, atti, gesti o scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l'impiego o di degradare il clima lavorativo.

Leymann ha individuato tre principali gruppi di comportamenti realizzanti il mobbing, e cioè quelli incidenti sulla comunicazione con la persona attaccata, sulla sua reputazione e sulla manipolazione della sua prestazione lavorativa nell'attribuzione di compiti.

Solo un numero esiguo di tali casi giunge nelle aule dei tribunali,

²² H. EGE, *I numeri del mobbing*, Bologna, Pitagora Editrice, 1998.

²³ A. GASPARI, *Emergenza mobbing – Le coordinate del problema*, in LPO, IV/V, 2002.

poiché spesso la vittima rimane inconsapevole della situazione in cui si è venuta a trovare.

Vi è da dire che l'azione giudiziaria è lunga e difficile, come si intende illustrare.

7. I protagonisti

In una situazione di mobbing intervengono diversi personaggi, ciascuno dei quali svolge un ruolo: il mobber, il mobbizzato o mobbed e il complice.

Il *Mobber* è colui che vessa i propri sottoposti o colleghi per scopi che in superficie sono di potere, ma che nascondono motivazioni psicopatologiche più profonde, le quali arrivano al sadismo praticato per il proprio piacere; in breve, si tratta di una persona con seri problemi.

Secondo alcune indagini condotte sul campo, il mobber ha una personalità "psicopatologicamente disturbata", che si manifesta come "disturbo narcisistico di personalità", individuabile attraverso la verifica di alcune specifiche caratteristiche, come senso grandioso di importanza, fantasie illimitate di potere e successo, strumentalizzazione degli altri, invidia, ostentazione di comportamenti arroganti e presuntuosi.

Fanno parte della categoria dei mobber: il frustrato, l'istigatore, il megalomane e il narcisista perverso.

La figura del mobber è impersonata all'interno dei luoghi di lavoro da un capo, da un collega o da un altro personaggio di per sé insignificante, il quale, in modo subdolo e nascosto, agisce senza una ragione apparente e come se coltivasse nell'intimo un forte convincimento di impunità all'interno della comunità dei lavoratori.

Si tratta di soggetti che non vivono una propria vita lineare ed avvertono interiormente un conflitto tra ciò che sono e ciò che vorrebbero essere, che non sfocia in una decisione di superamento del proprio stato per giungere ad una condizione di equilibrio e serenità.

Il mobber infatti, investe tempo ed energie nel pianificare le dannose azioni mobbizzanti, agisce con le armi della parola e dello psicoterrorre, con l'assegnazione di compiti dequalificanti o troppo elevati o pericolosi, fino ad arrivare al sabotaggio. Il meccanismo della persecuzione è implacabile e lo stato di terrore in cui fa vivere la vittima è voluto e premeditato.

L'altro protagonista è il lavoratore che si trova ad essere vittima dei comportamenti vessatori, denominato *Mobbizzato* o *Mobbed*²⁴.

Pur essendo impossibile pervenire ad una tipizzazione in assoluto del soggetto a rischio mobbing, le ricerche hanno rivelato una maggiore incidenza nelle grosse quattro categorie dei "creativi", degli "onesti", dei "disabili" e dei "superflui"²⁵. Di fatto, si è accertato che spesso i mobbed sono in origine persone eccezionali, estremamente sensibili e fuori del comune, che finiscono per rinchiudersi in un guscio di passività e di demotivazione particolarmente gravi.

A fronte dei frequenti attacchi subiti, il mobbed prova un senso di isolamento, si sente non utilizzato per le sue reali capacità, arrivando a percepire una estromissione, effettiva o virtuale, dal contesto lavorativo.

Il più delle volte si tratta di gesti o comportamenti, che presi singolarmente sono insignificanti, ma che nel complesso risultano essere devastanti. La vittima non è subito in grado di identificare chiaramente quello che le sta succedendo e quando, finalmente, si rende conto della subdola macchinazione architettata nei suoi confronti, non ha più la forza di reagire.

Il suo stato di salute si altera, con manifestazioni nella sfera neuropsichica, come disturbo dell'adattamento, disturbo acuto da stress, disturbo post-traumatico da stress.

Le conseguenze sociali possono essere disastrose, in quanto la persistenza dei disturbi psicofisici porta ad assenze dal lavoro sempre più prolungate, con "sindrome da rientro al lavoro" sempre più accentuata, fino alle dimissioni o al licenziamento.

Nessuna situazione di mobbing può restare inavvertita dai cosiddetti *spettatori* che possono fare da semplice sfondo oppure parteggiare apertamente per una delle due parti, di solito per il mobber.

Gli spettatori sono i colleghi, i superiori, gli addetti alla gestione del personale, che non sono coinvolti direttamente nel mobbing, ma in qualche modo vi partecipano, lo percepiscono, lo vivono di riflesso.

L'atteggiamento inerte dello spettatore lo rende complice, ed egli

²⁴ Personalmente preferisco usare il termine *mobbed*, sia perché trovo brutta l'espressione italiana "mobbizzato", sia perché è più coerente posto che anche gli altri termini sono d'importazione.

²⁵ Si vedano le analisi del Dott. R. GILIOLI, neuropsichiatra del Centro di disadattamento lavorativo presso la Clinica del Lavoro di Milano

si trasforma in un altro temibile aggressore silenzioso, in quanto osserva ma non interviene.

8. I caratteri distintivi

Per genesi il mobbing appartiene solo al **posto di lavoro**, ma il disagio può ripercuotersi gravemente in ogni aspetto della vita del mobbed, primo fra tutti quello privato e familiare, andando a costituire il fenomeno del "doppio mobbing"²⁶. La famiglia infatti, da un'iniziale reazione di sostegno morale e profonda comprensione, passa ad un atteggiamento di disinteresse, per l'esasperazione dovuta al fatto che il loro congiunto non fa che riversare continuamente su di essa la carica di negatività che accumula sul lavoro. L'indifferenza si trasforma in ostilità quando vede minacciata la propria integrità e serenità e reagisce in una sorta di contrattacco.

Il mobbed si trova così doppiamente attaccato, sul lavoro e in famiglia, con conseguenze anche drammatiche, come separazioni coniugali, fughe da casa, crisi personali che nei casi peggiori portano addirittura al suicidio.

La **frequenza** con cui si verificano le azioni ostili è un criterio molto importante, per distinguere tra un singolo atto di ostilità, fisiologico nei rapporti interpersonali, e un conflitto persistente e persecutorio. Statisticamente, Leymann stesso stabilì che si può parlare di mobbing solo se il soggetto riferisce di subire attacchi e azioni ostili almeno una volta alla settimana. Ege tuttavia ha elaborato un caso che costituisce una situazione eccezionale e che viene definita "sasso nello stagno".

Il caso tipico è quello del dipendente che subisce un pesante demansionamento e viene escluso dagli incarichi di maggior prestigio e responsabilità. Pur trattandosi di una singola azione le conseguenze che ne derivano sono assolutamente durature e la percezione del soggetto tutt'altro che passeggera.

L'effetto ostile della singola azione perdura, si ripete e si rinnova ogni giorno, benché sia di fatto terminata, esplicandosi in modo simile ad un sasso nello stagno, originando cioè una serie di cerchi concentrici anche

²⁶H. EGE, *Il Mobbing in Italia... op. cit.*, p. 97.

dopo che il primo di essi è ormai scomparso sott'acqua.

La **durata** è un altro criterio fondamentale per stabilire la riconducibilità di un fenomeno al mobbing. Secondo Leymann l'ostilità deve avere una durata di almeno sei mesi. Tuttavia la ricerca oggi conduce verso l'individuazione di parametri temporali più flessibili, da valutare caso per caso.

Il pericolo comunque non dovrebbe essere inferiore ai tre mesi.

Anche per la durata Ege individua casi particolari, che definisce *Quick Mobbing*, in cui il conflitto, al pari di un temporale estivo breve e violento, sembra saltare i preliminari ed esplodere immediatamente in tutta la sua forza²⁷. Per ciò che concerne il **tipo di azioni** Leymann ha elaborato una lista di 95 azioni ostili, suddivise in cinque categorie: attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare, isolamento sistematico, cambiamento delle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione, violenze e minacce di violenza, attacchi diretti a vari livelli della vita professionale, sociale ed intima della vittima.

Nel mobbing i protagonisti sono sostanzialmente due: la vittima e l'aggressore, ma non si tratta di due persone, bensì di due ruoli in conflitto, ognuno dei quali può essere costituito da uno o più soggetti²⁸.

Deve essere ben chiaro e percepibile un **dislivello di potere** tra i due attori, con la conseguenza che la vittima viene a trovarsi sempre in posizione di svantaggio. Ciò non fa riferimento alla posizione gerarchica, ma alla capacità di difendersi dall'aggressore.

Perché si possa parlare di mobbing ci deve essere un chiaro scopo negativo nei confronti della vittima. Il mobber deve compiere le sue azioni con un obiettivo ben preciso in mente, ostile e negativo, che persegue comportandosi in modo coerente, ideando strategie di attacco accurate, preparate e pianificate con largo anticipo e a lungo termine. In ciò si ravvisa l'**intento persecutorio** dato da tre fattori: lo scopo politico, l'obiettivo conflittuale e la carica emotiva.

Lo scopo politico è un obiettivo a lungo termine, che permea ed informa tutta l'azione strategica del mobber, che può essere quello di allontanare l'altro dal lavoro, ma anche solo procurargli fastidio o isolarlo.

²⁷H. EGE, *La Valutazione peritale... op. cit.*, p. 56.

²⁸Nel caso del *bossing* addirittura il mobber è l'azienda stessa.

L'obiettivo conflittuale, invece, è un obiettivo a corto raggio: singole azioni perpetrate di volta in volta per danneggiare la vittima ed avvicinarsi gradualmente allo scopo politico.

La carica emotiva e soggettiva conferisce allo scopo politico e all'obiettivo conflittuale, la forza distruttiva necessaria.

9. I tempi del mobbing: le fasi

Il mobbing è un processo in evoluzione, che comincia in sordina e procede in crescendo, secondo fasi successive solitamente ben identificabili, e quindi, in una certa misura, prevedibili. In ciò versa la sua grande potenzialità lesiva, ma anche la chiave di volta per la prevenzione e la soluzione.

Leymann per primo ebbe l'intuizione che il mobbing non è una situazione stabile, ma un conflitto in prevedibile progresso. In base alla sua esperienza in Svezia, elaborò un modello a quattro fasi successive, che ogni situazione di mobbing tende a seguire nella sua evoluzione.

Ciò consente di fare delle previsioni circa l'evoluzione della situazione e rende altresì possibile l'individuazione della fase in cui il soggetto si trova al momento dell'analisi. Quest'ultimo aspetto è essenziale anche ai fini della valutazione del danno da mobbing: più la fase è avanzata, maggiori saranno le conseguenze che la persona ha riportato a tutti i livelli.

Ege, secondo l'esperienza italiana, ha apportato delle modifiche al modello originale creando il «modello italiano Ege» a sei fasi più una pre-fase preparatoria, che si è rivelato del tutto affidabile.

La pre-fase chiamata "condizione zero", indica una situazione di conflittualità generalizzata e latente all'interno del contesto lavorativo.

La prima fase, "conflitto mirato", vede il progressivo incalinarsi del conflitto psicologico di base nella direzione di una determinata vittima o gruppo di vittime, che solo nella fase successiva, "inizio del mobbing", comincia a sentire un inasprimento delle relazioni interpersonali e quindi a sentire crescere il disagio.

La terza fase è quella dei "primi sintomi psicosomatici" che la vittima comincia ad accusare, prime avvisaglie non ancora gravi, tuttavia segnali di allarme eloquenti.

La quarta fase vede l'entrata in gioco dell'amministrazione del per-

sonale o dei vertici dirigenziali attraverso richiami, controlli sul rendimento ed altre azioni, in ragione delle quali il caso mobbing diventa “pubblico”, aumentando il disagio ed il senso di impotenza del mobbed. Ciò che dà luogo alla quinta fase, nella quale si manifesta un serio aggravamento dei sintomi psicosomatici che lo costringono a prolungate assenze per malattia, fino ad arrivare all’epilogo della sesta fase, in cui è costretto ad abbandonare il posto di lavoro, volontariamente, mediante trasferimento, dimissioni o prepensionamento, oppure costretto da licenziamento. Purtroppo sono possibili anche uscite più drammatiche come il suicidio, esito di profonde crisi depressive.

Secondo le statistiche si può affermare che la vittima di mobbing, se giunge ad adire le vie legali e quindi alla valutazione del suo stato ai fini del risarcimento, si trova normalmente nella quinta fase.

10. Una nuova figura professionale: l’Esperto di mobbing

L’analisi del presunto caso di mobbing prevede due momenti, svolti a cura dell’Esperto di mobbing, nuova figura professionale che si afferma a seguito dell’incedere del fenomeno *de quo*.

Consiste nella somministrazione del questionario denominato LIPT- Ege e in un colloquio specifico.

Il questionario è costituito dalla rielaborazione adeguata alla realtà italiana del famoso “LIPT” – *Leymann Inventory of Psychological Terror* – ideato da Leymann all’inizio degli anni ‘90, precursore di tutti i questionari di mobbing.

Successivamente, l’Esperto di mobbing, al pari di un medico, ha un colloquio specifico con il soggetto, lo osserva mentre racconta la sua storia e risponde alle domande, dando una visione della sua vita privata e pubblica, dell’ambiente sociale che frequenta, delle sue condizioni psico-fisiche.

Tutto infatti parla di una persona: l’abbigliamento, il modo di esprimersi, i gesti. Solo la presenza contestuale di tutti e sette i parametri illustrati, verifica il corretto inquadramento del caso concreto nella fattispecie astratta di mobbing, come tipicamente delineata dalla migliore scienza ed esperienza storica del fenomeno, al di fuori di ogni ragionevole dubbio [fanno eccezione, naturalmente, i casi di “*Quick Mobbing*” o mobbing temporalesco, breve e pesante, e del “Sasso nello stagno” in cui la frequenza deve essere considerata quotidiana].

Si tratta di un passo cruciale, sia per il professionista chiamato ad aiutare la vittima per indicarle possibili vie d'uscita, sia nel caso in cui si svolga un'attività peritale a supporto del giudice.

Si procederà poi alla successiva fase, cioè alla valutazione e quantificazione del "danno da mobbing", ma in assenza di una specifica normativa, la strada per giungere ad un riconoscimento risarcitorio, è tutt'altro che agevole.

Il mobbed che sarà in grado di assumere la decisione di agire in giudizio avrà un cammino irto di ostacoli, e molto difficilmente riceverà giustizia per la lesione dei suoi diritti, ciò che fungerebbe da monito per i mobber.

11. *L'esigenza di una legge.*

Urge, dunque, un intervento normativo. Infatti, come ogni fenomeno sociale, anche il mobbing, assurge all'attenzione del giurista nel momento in cui muta il livello di attenzione della comunità nei confronti di esso, ed ai comportamenti si associa il valore di un comune sentire. Nel caso di specie si può parlare di un *dis*-valore.

L'affermazione sempre più stringente negli ordinamenti internazionali della tutela dei diritti dell'Uomo alla dignità e alla libertà, si scontra con la prospettiva di un futuro in cui l'evoluzione tecnologica e scientifica precludono a soluzioni non compatibili con il rispetto di tali diritti. Nell'odierna società globale la logica del profitto è sempre più un imperativo, e non pare conciliarsi con le dichiarazioni di principio concernenti libertà e uguaglianza²⁹.

Sarà forse per questo motivo che ancora nessuno dei numerosi disegni e proposte di legge approdati nelle sedi dei nostri organi legislativi, sia giunto alla fine del suo iter ed entrato nell'ordinamento giuridico: per salvaguardare la libertà di iniziativa economica sancita dalla Carta Costituzionale all'art. 41, benché questa sia sottoposta al limite dell'utilità sociale e del rispetto della sicurezza, libertà e dignità umana. In una società liberista, che si pone come primario obiettivo il perseguimento

²⁹Dall'intervento di Giovanni Maria FLICK, giudice della Corte Costituzionale, presso la Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'Interno, Roma, Conferenza su "La tutela della libertà e dignità della persona", 11 dicembre 2006.

di fini utilitaristici, ai quali ormai anche la Pubblica Amministrazione si ispira per la gestione delle proprie risorse finanziarie ed umane, sembra forse improponibile all'elettorato, porre reali limiti ai datori di lavoro, pubblici e privati, i quali si sentono legittimati, quali detentori dell'offerta di lavoro, notoriamente limitata, a poter adottare i comportamenti ritenuti più idonei per mantenere lo status del "padrone" di antica memoria.

A supporto di questa opinione vi è la constatazione che nella Pubblica Amministrazione i casi di mobbing si sono evidenziati soprattutto a seguito di un'evoluzione normativa che ha inteso introdurre criteri privatistici di programmazione ed efficienza, al fine di potenziare la funzionalità organizzativa correlandola ai risultati da raggiungere.

Tali norme, calate in un contesto non previamente educato, hanno facilitato la crescita del fenomeno in considerazione delle prerogative che attribuiscono alla dirigenza pubblica.

Ci si riferisce in particolare, all'art. 5³⁰ del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, il cui comma 2, così recita: «[...] le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione *con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro*».

Queste parole hanno segnato il punto di non ritorno nella gestione dei rapporti fra il personale dirigente e quello contrattualizzato, da considerare concausa preponderante della gran parte dei casi di mobbing nel pubblico impiego.

Eppure i concetti di libertà e dignità, hanno un significato nel linguaggio comune ed in quello giuridico, esprimendo un rapporto fra uguaglianza e disuguaglianza, ed una valenza etico - filosofica. Si tratta di valori oggettivi, indisponibili, cui l'Uomo non può rinunciare. Attributi intrinseci individuali e relazionali³¹.

Infatti nel nostro ordinamento, come in tutti quelli che rispecchiano società analoghe alla nostra, l'individuo è al centro del sistema giuridico.

³⁰ Ex art. 4 d.lgs. 29/93, come sostituito prima dall'art. 3 del d.lgs.546/93, e poi dall'art. 9 del d.lgs. 396/97, nuovamente sostituito dall'art. 4 del d.lgs. 80/98.

³¹ Si veda *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, firmata a Nizza, il 7 dicembre 2000; anche il *Trattato di Lisbona*, firmato il 13 dicembre 2007, ove si opera la trasformazione della tutela del cittadino in tutela della "persona".

L'Uomo, nella sua integrità psicosomatica, rappresenta di per sé un valore giuridicamente protetto, che se leso, può costituire elemento di danno risarcibile.

In primis la Costituzione, all'art. 2, riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, mentre all'art. 3 enuncia il principio di uguaglianza, formale e sostanziale.

Da evidenziare, altresì, che l'art. 1 così recita: «L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro», e l'art. 4, nel riconoscere il diritto al lavoro attribuisce al cittadino «il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società».

Dunque, nel nostro ordinamento, il lavoro si erge a valore fondamentale della comunità, costituendo allo stesso tempo, un diritto e un dovere.

Ancora l'art. 32, sancisce il diritto alla salute come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività; l'art. 35, invece, prevede la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, mentre l'art. 36 enuncia il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, ed in ogni caso sufficiente a consentire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La tutela della dignità del cittadino in quanto individuo ed in quanto lavoratore, si evidenzia come *leitmotiv* della nostra Carta Costituzionale.

Per la Pubblica Amministrazione si può fare appello anche all'art. 28, che afferma la diretta responsabilità di funzionari e dipendenti dello Stato e di enti pubblici, degli atti compiuti in violazione di diritti, ed all'art. 97, laddove stabilisce che «I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge», ed implicitamente esclude l'arbitrio e la libera iniziativa riconosciuta al datore di lavoro privato, ed ancora «in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione», principi fondamentali applicabili non solo all'azione amministrativa in favore del cittadino, ma anche alla gestione delle risorse, fra cui quelle umane, che consentono il raggiungimento di quei fini che, nel particolare momento storico, il legislatore assume come di interesse della collettività.

Per colmare la lacuna legislativa, proprio da queste fondamentali norme si sono prese le mosse per assicurare, comunque, grazie all'intervento nomofilatico della giurisprudenza, un argine a protezione delle vittime di violenze psicologiche in ambito lavorativo, garantendo un minimo di tutela, anche risarcitoria, nonché la sanzione dei comportamenti illeciti.

Pertanto, il lavoratore che ritenga di aver subito comportamenti lesivi di beni primari della persona umana, può agire in giudizio secondo le norme generali dell'ordinamento.

12. *Le azioni a tutela del mobbed*

Il mobbed ha a disposizione due strade: l'azione civile e quella penale. Sotto il profilo civilistico, le condotte di mobbing possono ed essere fonte di responsabilità sotto due profili: contrattuale ed extracontrattuale³².

La norma giuridica fondamentale è rappresentata dall'art. 2087 c.c.

Tale norma, inserendosi imperativamente e meccanicamente nel rapporto sinallagmatico, consacra il principio della responsabilità contrattuale del datore di lavoro e gli impone l'obbligo di predisporre tutte le misure generiche di prudenza e diligenza, inderogabile dalle parti, contro tutti i rischi inerenti lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'evoluzione dell'interpretazione di questo articolo nel senso dell'integrità psico-fisica del lavoratore, ha dato luogo alla tutela nei casi di molestie ed ora di mobbing.

Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di attivarsi per impedire che comportamenti riconducibili al mobbing, siano tenuti dai propri dipendenti, secondo l'art. 2049 del c.c.

In giurisprudenza è stata infatti riconosciuta la legittimità del licenziamento in tronco di lavoratori che abbiano posto in essere delle gravi condotte nei confronti di altri dipendenti.

Tale principio è stato confermato anche dalla Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 18262 del 29 agosto 2007, la quale ha avuto vasta eco sulla stampa.

La Suprema Corte ha precisato, che quando non è il datore di lavoro ad assumere comportamenti persecutori, non può ad esso essere attribuita la "patente di mobber", ma vige l'obbligo giuridico di provvedere in dipendenza di una responsabilità altrui, e cioè in dipendenza della responsabilità dei colleghi di lavoro.

³² Al riguardo si segnala la presa di posizione della Corte di Cassazione a Sezioni Unite, la quale, con sentenza n. 8438 del 4 maggio 2004, ha considerato come contrattuale l'azione di risarcimento del danno da mobbing. Per un commento diffuso sul punto si rinvia a DIBITONTO, *L'azione di mobbing ha natura contrattuale*, in LPO, 2004, XXIV, p. 36 e ss.

Tipico esempio di mobbing si verifica nel momento in cui il datore di lavoro, ingiustamente, dequalifica il lavoratore, assegnandogli compiti relativi ad una qualifica inferiore a quella dallo stesso posseduta, dando luogo alla cosiddetta "dequalificazione professionale". In ciò soccorre l'art. 2103 del c.c., il quale, vieta tali comportamenti.

Il medesimo art. 2103, ucv. dispone, altresì, che il dipendente non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.

Pertanto è illegittimo il provvedimento con il quale l'azienda dispone il trasferimento del dipendente ove non ricorrano i presupposti oggettivi prescritti dalla norma.

Sempre sotto il profilo civilistico, l'autore delle violenze psicologiche potrà essere chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2043 del c.c.

La regola di carattere generale, sulla quale si fonda l'attuale società civile, stabilisce che «qualunque fatto, doloso o colposo che cagioni ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno».

Si tratta dell'applicazione del generale principio del *neminem laedere*, responsabilità *aquiliana* o extracontrattuale, che sancisce il divieto di cagionare ad altri un danno ingiusto, intendendosi per tale il danno *non iure*, cioè inferto in assenza di una causa giustificativa³³, e quindi perfettamente applicabile al caso del mobbing.

L'importanza dell'art. 2043 c.c., quale efficace strumento di lotta al mobbing, è messa in particolare risalto dalla sentenza n. 411 del 24 gennaio 1990 della Corte di Cassazione³⁴, nella quale si stabilisce che «il bene della salute costituisce oggetto di un autonomo diritto primario e quindi il risarcimento per la sua lesione non può essere limitato alle conseguenze che incidono soltanto sulla idoneità del soggetto a produrre reddito [...] ma deve essere estesa al danno biologico inteso come lesione inferta al bene dell'integrità psichica in sé per sé».

Quando l'autore delle violenze psicologiche è il datore di lavoro, la responsabilità extracontrattuale potrà concorrere con quella contrattuale da inadempimento.

³³ Cfr. sul punto la famosa sentenza Cass. Civ. S.U. 22 luglio 1999, n. 500.

³⁴ Consultabile sul sito http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a.

Tra le norme di carattere generale, particolare efficacia assumono gli artt. 1175 e 1375 del *c.c.* in ordine alle clausole di correttezza e buona fede, come fonte di obblighi integrativi del regolamento negoziale, grazie ai quali sono stati recuperati al controllo giudiziale atti ritenuti per tradizione insindacabili, come le promozioni a scelta ed il trasferimento a domanda.

La parte dunque, è tenuta ad esercitare i suoi poteri discrezionali in modo da salvaguardare l'utilità della controparte compatibilmente con il proprio interesse o con l'interesse per il quale il potere è stato conferito, e a non debordare nell'abuso del diritto.

Oltre alla tutela risarcitoria, vi è quella ripristinatoria.

Il lavoratore che in un momento di esasperazione rassegni le dimissioni, può chiederne l'annullamento impugnando le stesse per vizio del consenso ovvero per incapacità di intendere e volere temporanea³⁵.

Allo stesso modo può essere dichiarato illegittimo il recesso del datore di lavoro per superamento del periodo di comporta, qualora la malattia sia causata dalla violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 *c.c.*³⁶.

Queste forme di tutela garantiscono al lavoratore una qualche forma di protezione, ma si sa, la giustizia ha un che di elefantiaco e procede con estrema lentezza.

A questo riguardo, la norma giuridica che viene in aiuto, di portata generale, è rappresentata dall'art. 700 *c.p.c.*, che introduce la tutela inibitoria o cautelare, la quale consentirà al giudice di prevenire, inibire ovvero far cessare tempestivamente le condotte di mobbing che integrino una violazione degli obblighi di sicurezza o che ledano la libertà o la dignità del prestatore di lavoro.

Per ottenere l'intervento del giudice occorre dimostrare un'approssimativa sussistenza del diritto che si intende far valere [c.d. *fumus boni iuris*] ed il pericolo di subire, nelle more del giudizio, un danno grave e irreparabile [c.d. *periculum in mora*]³⁷.

³⁵ Cass. Sez. Lav., 15 gennaio 2004, n. 515, consultabile sul sito internet www.altalex.it.

³⁶ Cass. Civ. Sez. Lav. 8 marzo 2005, n. 4959; per il Pubblico Impiego si veda Tribunale di La Spezia, Sez. Lav., 1 luglio 2005.

³⁷ Trattandosi di misura d'urgenza, non è richiesto l'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione altrimenti previsto dall'art. 410 *c.p.c.* e dai contratti collettivi di lavoro, dinanzi alla Commissione di Conciliazione istituita in ogni Provincia presso l'Ufficio Provinciale del lavoro e della Massima Occupazione.

Entrambi i requisiti sono presenti nel caso di mobbing³⁸.

Le condotte persecutorie e vessatorie, poiché ledono beni giuridici di rilievo costituzionale, ben possono essere considerate condotte dai risvolti criminali. Pertanto, è riconosciuta la possibilità di proporre un'autonoma azione di responsabilità penale nei confronti del mobber.

Occorre qui ribadire che nel nostro ordinamento giuridico non esiste una legge specifica che sanziona il mobbing come reato.

Tale constatazione, affermata di recente dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 33624 del 9 luglio 2007³⁹, ha avuto grandissimo risalto sulle pagine dei giornali che hanno titolato «IL MOBBING NON È REATO!», con il rischio di vedere intensificata l'opera persecutoria dei mobber.

L'informazione tuttavia, è stata formulata in maniera distorta. In realtà l'essenza del problema si può cogliere intuitivamente stante il divieto di analogia vigente nel diritto penale, specificazione del principio di legalità, in forza del quale, in assenza di una precisa previsione normativa, è impossibile che il mobbing possa essere, di per sé, sanzionato penalmente. Pertanto si possono soltanto reprimere a tranche le singole azioni od omissioni nelle quali si ravvisano i requisiti tipici delle singole fattispecie previste dal *c.p.* o da altre leggi speciali [si veda la L. 626/94].

La Corte ha ritenuto che laddove sia rinvenibile la prova della continuità, sistematicità e reiteratezza dei contegni volti ad arrecare nocumento alla persona destinataria delle vessazioni, si possa far rientrare la fattispecie concreta nell'assunto dell'art. 572 del *c.p.*, che punisce il reato di maltrattamenti in famiglia ed anche il reato commesso da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione [è da osservare, peraltro, che la norma in questione, non copre i casi di mobbing orizzontale].

Nel caso *de quo*, la ricorrente non ha fornito la prova della condotta mirata e reiterata del datore di lavoro, e quindi del nesso eziologico con la malattia. Inoltre non sono stati individuati i parametri di durata e frequenza delle azioni ostili. Pertanto, attesa la radicale insufficienza della contestazione, il ricorso è stato rigettato, ma la Corte ha ribadito le caratteristiche del mobbing, pur non ravvisabili nel caso di specie, ed ha anche individuato la figura di reato più vicina.

³⁸ Si preferisce, fra le altre, citare la pronuncia del Tribunale di Campobasso in data 12 giugno 1999, consultabile in RCDL, 1999, p. 870 e ss.

³⁹ Consultabile sul sito www.studiodigalelaw.it/mobbing2.asp.

Sotto il profilo penalistico, non pochi operatori del diritto sostengono che il mobbing, potendo causare malattie professionali, possa già costituire attualmente fattispecie di reato, anche se non autonoma e tipica, configurandosi come delitto di lesione personale colposa, previsto dall'art. 590 del *c.p.* o dolosa, artt. 582 e 583; ingiuria, art. 594; diffamazione, art. 595; violenza privata, vera norma di chiusura di tutto il sistema, generica e sussidiaria, cui il lavoratore può ricondurre tutti i casi di violazione della sua libertà di autodeterminazione, art. 610 *c.p.*

Particolare attenzione va prestata al delitto di abuso d'ufficio sanzionato dall'art. 323 *c.p.*, il quale si presta ad essere particolarmente utilizzato nel Pubblico Impiego.

Inoltre, poiché secondo le statistiche il 15% dei suicidi avrebbero come fattore scatenante il mobbing, ciò rende applicabile l'art. 580 *c.p.*, che punisce chiunque determini, rafforzi o agevoli l'altrui proposito di suicidio.

Tutela penale indiretta contro il mobbing è assicurata anche dalla legge contro i reati sessuali, la n. 66 del 15 febbraio 1996, qualora i comportamenti mobbizzanti incidano sulla sfera sessuale del dipendente.

13. Alcuni tentativi di disciplina

In realtà, la prima regolamentazione preordinata alla tutela del mobbing in Italia, si è determinata nel lavoro pubblico ed in forza di una norma collettiva, l'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Ministeri, relativo al quadriennio 2002-2005, che recepisce uno specifico indirizzo impartito all'ARAN dal Governo, ciò che rende ancora più significativa la regolamentazione contrattuale raggiunta.

Tale norma ha previsto l'istituzione di specifici Comitati Paritetici, con funzioni di ricognizione di dati e formulazione di proposte di azioni positive. Lo stesso contratto collettivo sanziona in maniera significativa talune ipotesi di mobbing orizzontale, che possono determinare, nei casi più gravi, anche il licenziamento del dipendente mobber⁴⁰.

Anche l'INAIL, intervenendo nella problematica, aveva adottato la circolare n. 71 del 17 dicembre 2003, intesa a definire percorsi metodologici per l'accertamento del rischio e la conseguente diagnosi eziologi-

⁴⁰ CCNL -Comparto Ministeri, 2002/2005, art. 13, c. 3, lett. j); c. 4, lett. e) e c. 5, lett. f) .

ca e medico-legale delle patologie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing.

Successivamente, il D.M. 27 aprile 2004 nel catalogare le malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ex art. 139 del D.P.R. n. 1124/1965, ha inserito le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro, cosiddetta "costrittività organizzativa", individuandole nel *disturbo dell'adattamento cronico* e nel *disturbo post-traumatico da stress*.

Sia la circolare dell'INAIL che il D.M. sono stati oggetto di ricorso, entrambi proposti al TAR del Lazio da Confindustria, Confagricoltura, Abi, Bnl S.p.A, e Nortel Networks S.p.A..

La *res controversa* s'incentrava sull'opposizione a che il mobbing, attraverso vari mezzi, assurgesse a malattia tipizzata indennizzabile in assenza di definizioni scientifiche certe.

Il ricorso è stato accolto con riferimento alla circolare, poiché si è riconosciuto in essa, al di là del suo *nomen juris*, un vero e proprio provvedimento mirante ad integrare, surrettiziamente, il complesso delle malattie cosiddette tabellate e quindi la violazione *palam et aperte* del D. Lgs. 38/2000, che prevede specifiche procedure per l'elaborazione e la revisione periodica delle tabelle.

Ad una conclusione radicalmente diversa è giunto l'adito TAR per quanto riguarda il secondo ricorso.

Tra le iniziative legislative, si può menzionare la Legge Regionale n. 16 dell'11 luglio 2002, con la quale la Regione Lazio aveva inteso disciplinare la prevenzione e repressione del fenomeno del mobbing.

Detta legge è stata impugnata dal Presidente del Consiglio dei Ministri che ha sollevato questione di legittimità costituzionale.

Con sentenza del 10 dicembre 2003, n. 358, la Corte Costituzionale si è pronunciata concludendo per l'illegittimità, che si riverbera sull'intero testo legislativo.

Le motivazioni della sentenza, che presenta aspetti di rilevante interesse, sono squisitamente tecnico-giuridiche e non comportano un disconoscimento del fenomeno del mobbing, anzi, sia pure a livello di *obiter dicta* e quindi solo *incidenter tantum*, imprime allo stesso un autorevolissimo riconoscimento.

Infatti la Consulta afferma che la disciplina del mobbing, valutata sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nella materia dell'ordinamento civile, di cui all'art. 117, c. 2°, lett. l)

della Costituzione, quindi nella potestà legislativa esclusiva dello Stato.

Per quanto poi concerne l'incidenza che gli atti vessatori possono avere sulla salute fisica del lavoratore, la disciplina che tali conseguenze considera rientra nella materia della tutela e sicurezza del lavoro, nonché in quella della tutela della salute, che rientrano nella potestà legislativa concorrente, materie nelle quali spetta allo Stato dettare i principi fondamentali, secondo lo stesso art. 117, c. 3°.

Il Giudice delle Leggi ha tuttavia riconosciuto alle regioni la possibilità di porre norme che si limitino a stabilire misure di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica.

In questo senso la Regione Abruzzo e la Regione Umbria si sono cimentate mediante l'istituzione di Osservatori, Centri di ascolto e di assistenza, dotati di personale specializzato e di risorse finanziarie.

La Regione Piemonte ha invece elaborato un codice di condotta contro il mobbing, approvato dalla Giunta Regionale in data 12 giugno 2003, nell'ambito di una politica di valorizzazione delle risorse e di riduzione dei costi dei dipendenti vessati.

Anche la Regione Molise, Assessorato alle Politiche Sociali, ha predisposto un Progetto di Legge sul mobbing in attesa di essere presentato al Consiglio Regionale⁴¹.

Specificata per il Pubblico Impiego è la direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, del 24 marzo 2004, concernente "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

La direttiva aveva l'intento di sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e quindi delle prestazioni, con l'obiettivo di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari, attraverso una rinnovata attenzione per lo sviluppo della motivazione al lavoro, aspetto spesso trascurato in tale contesto. Si riconosceva inoltre la necessità di valutare l'impatto sul personale delle riforme legislative degli ultimi anni e delle trasformazioni legate all'utilizzo delle nuove tecnologie, nonché di

⁴¹In www.informamolise.com.

responsabilizzare la dirigenza sulla efficace gestione delle risorse umane.

Pur contenendo tutte le prescrizioni ed i principi anti-mobbing sufficienti, la direttiva non è riuscita ad evitare l'aumento dei casi di vittime di persecuzioni sul luogo di lavoro.

Infatti, nel Pubblico Impiego il fenomeno è stato definito come "una bomba ad orologeria"⁴², a causa del suo diffondersi esponenziale e della probabile imminente esplosione delle denunce.

Come si evince, tanti sono i tentativi di giuridificazione dell'argomento, ma non abbiamo ancora una legge *ad hoc*.

In realtà numerosissime sono state le proposte di legge presentate, ma nessuna ha ricevuto il benestare di entrambi i rami del Parlamento.

Nella scorsa legislatura, la proposta di legge n. 1972, d'iniziativa del deputato Vitale D'Ippolito, presentata il 22 novembre 2006, disponeva l'introduzione dell'art. 610 bis al codice penale.

Proprio per sottolineare l'interesse di maggior rilievo che la disposizione intendeva tutelare, la norma ricorreva alla sanzione penale, ritenuta strumento insostituibile per contrastare con la massima efficacia possibile, un fenomeno così diffuso e devastante sotto il profilo dell'allarme e del danno sociale⁴³.

Nell'attuale giovane legislatura, la XVI, già si registra una proposta di legge presentata il 6 maggio 2008 d'iniziativa dell'Onorevole Carlucci, nella quale si prevede la punibilità, a querela di parte, con la reclusione da uno a tre anni ed una multa da 10.000 a 30.000 euro.

Il fenomeno è all'attenzione anche del Parlamento Europeo, il quale ha approvato, sin dal 20 settembre 2001, una Risoluzione dal titolo *Mobbing sul luogo di lavoro*⁴⁴.

Il provvedimento riconosce che il mobbing è un grave problema nel contesto della vita professionale ed individua nella competizione, nel-

⁴² A. E. MATARAZZO, *Mobbing nel Pubblico Impiego? Una bomba ad orologeria*, in "LCI", 2005, fasc. 10, p. 795 e ss.

⁴³ Un'altra proposta, la n. 2371 presentata il 14 marzo 2007 dai deputati DELBONO ed altri, accoglieva alcune previsioni normative proprie della legislazione francese sul tema, come l'inversione dell'onere della prova, posto a carico del soggetto chiamato in causa; la possibilità di agire in giudizio riconosciuto alle associazioni portatrici di interessi diffusi; la definizione di precisi criteri per il risarcimento del danno.

⁴⁴ Risoluzione A5-0283/2001.(2001/2339(INI)) del Parlamento Europeo, consultabile sul sito www.cittadinolex.it.

la precarietà dell'impiego e nella carenza di organizzazione, le cause principali dell'aumento della frequenza delle pressioni, che conducono all'adozione della logica del "capro espiatorio".

Il Parlamento raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese e ai sindacati l'attuazione di efficaci politiche di prevenzione, nonché l'individuazione di nuove procedure, sia per risolvere il disagio delle vittime, sia per sanzionare i colpevoli.

L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute, nel suo rapporto del luglio 2002, evidenzia che 41 milioni di lavoratori dell'Unione Europea, il 28% della forza lavoro, risultano affetti da stress e ciò crea un costo sociale di 20 milioni di euro all'anno⁴⁵. La percentuale più elevata di lavoratori sottoposta a pratiche di mobbing è presente nel Regno Unito con il 16,3%, seguito dalla Svezia con il 10,2%, dalla Francia con il 9,9%, mentre in Italia si rileva soltanto il 4,2%.

L'economia diventa globale, cresce la competizione per conquistare *marketshare* e sempre più forte è la pressione esercitata sui lavoratori.

I dati sono preoccupanti in considerazione del fatto che è in continuo aumento il numero di persone che si rivolge ai centri di ascolto istituiti da vari enti, e che in relazione alla diffusione della conoscenza del fenomeno e delle pronunce giurisprudenziali [relativamente poche in verità], trova finalmente il coraggio per denunciare le violenze subite in ambito lavorativo e di affrontare in giudizio i propri mobber.

14. Il mobbing come fatto oggetto di prova

Giunto ad adire le vie legali, il problema cruciale che la vittima dovrà affrontare è rappresentato dalla difficoltà di raccogliere le prove riguardanti le condotte vessatorie ed afflittive poste in essere dal mobber nei suoi confronti.

L'onere probatorio è infatti, uno degli aspetti processuali più complessi, tale da assomigliare ad una *probatio diabolica*⁴⁶, poiché la strategia

⁴⁵In www.professionelavoro.net.

⁴⁶Per affermazione della stessa giurisprudenza. Si veda Cass. Civ. Sez. Lav. 8 gennaio 2000, n. 143, per la quale: «la prova del danno da mobbing è a carico del lavoratore, anche se la stessa presenta particolari difficoltà a causa di eventuali sacche di omertà, o per altre ragioni».

dei mobber è frequentemente attuata lontana da occhi di possibili testimoni, lungo una linea sottile tra lecito ed illecito.

Tuttavia non si può non dare attuazione all'art. 2697 del *c.c.*, che impone a colui che vuol far valere un diritto, di provare i fatti che ne costituiscono il fondamento.

Colui che agisce in giudizio, deve dunque dimostrare l'evento lesivo.

Si tratterà di allegare tutti i singoli episodi oppressivi, anche quelli che a prima vista potrebbero sembrare inoffensivi, in modo da documentare l'esistenza di un'unica condotta, commissiva od omissiva, "complessivamente" persecutoria, reiterata e continuativa nel tempo, diretta a ledere la personalità e la dignità del lavoratore e ad estrometterlo dal contesto lavorativo [c.d. requisito oggettivo del mobbing].

Deve poi essere provato il nesso di causalità, cioè il rapporto di necessaria consequenzialità tra fatto illecito imputato all'agente ed evento dannoso. Altro elemento da provare riguarda il danno patito, ovvero l'esistenza di una delle tipologie di pregiudizio risarcibile, biologico, morale, esistenziale, professionale o patrimoniale⁴⁷.

L'azione contrattuale presenta un regime di ripartizione della prova più favorevole al lavoratore, il quale non dovrà dimostrare la sussistenza della colpa o del dolo del datore di lavoro, ma semplicemente il suo inadempimento all'obbligo di protezione, ex artt. 2087 e 2103 del *c.c.*, ed ex art. 52 del D. Lgs. 165/2001, senza peraltro individuare, specificamente, le misure di prevenzione omesse. È sufficiente infatti che l'evento consegua dalla causa in termini di alta probabilità⁴⁸.

Spetta invece al datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1218 *c.c.*, fornire la prova che l'inadempimento è stato determinato da causa a lui non imputabile, se vuole evitare profili di responsabilità.

Secondo prevalente dottrina⁴⁹, infatti, costituirebbe un "escamota-

⁴⁷ Estremamente interessante sul punto il Convegno dal titolo "Il risarcimento del danno non patrimoniale del lavoratore: il mobbing e la tutela antidiscriminatoria", organizzato dal Consiglio Superiore della Magistratura – Ufficio Referenti per la Formazione decentrata, tenutosi presso la Corte d'Appello di Lecce in data 12 giugno 2004, i cui atti sono consultabili sul sito www.salentolavoro.it.

⁴⁸ Cass. Civ. SU, sentenza del 4 maggio 2004, n. 8438, in www.dirittoegiustizia.it; Tribunale di Milano, sentenza del 28 febbraio 2003, in "RCDL", 2003, IV, p. 654 e ss.

⁴⁹ NARDINI, *Note in tema di danno biologico per infortunio e malattia professionale*, in "RCDL", 1996, p. 597 e ss.

ge processuale” ed un formidabile e completo rovesciamento degli oneri sostanziali posti dall’ordinamento sulle spalle del datore di lavoro, sostenere che il lavoratore debba indicare quale regola o quale presidio antinfortunistico siano stati violati od omessi. Ciò farebbe venir meno la posizione protetta del lavoratore, assicurata dall’art. 2087 *c.c.* e presupporrebbe una sua conoscenza diretta delle evoluzioni tecnico-scientifiche, obbligo che l’ordinamento pone invece in capo al datore di lavoro.

Nel caso di responsabilità extracontrattuale, *ex artt.* 2043 o 2049 *c.c.*, la prova è maggiormente onerosa.

Infatti, al mobbed che domanda il risarcimento del danno ingiusto, si impone, oltre alla prova del fatto, del danno e del nesso di causalità o eziologico, anche la dimostrazione dell’elemento soggettivo dell’imputabilità e cioè della colpa o del dolo di colui che è ritenuto responsabile.

Teoricamente, ogni tipo di prova è utilizzabile: documentale, testimoniale, peritale, presuntiva, ma in concreto raramente l’interessato può avvalersi di prove scritte.

A volte ciò è possibile nella Pubblica Amministrazione ove il trattamento persecutorio si esercita anche mediante l’adozione di atti in sé legittimi, ma che letti in sequenza, e se riguardano un unico dipendente, possono condurre a dimostrare l’intento persecutorio.

Ci si riferisce ad ordini di servizio punitivi, ritardo ingiustificato nel pagamento di competenze, richiesta di documentazione ridondante a scopo unicamente dilatorio, disposizione di pluralità di accertamenti dello stato di malattia nel corso di un unico periodo.

La prova per testimoni è prova libera, la sua efficacia è affidata alla credibilità sia del testimone che della dichiarazione in sé considerata, elementi entrambi demandati alla libera valutazione del giudice in applicazione del principio del libero convincimento, *ex art.* 116 del *c.p.c.*, 1° comma.

In alcuni casi le deposizioni concordi dei congiunti, di un collega e del medico di base, raccolte in sede istruttoria, hanno indotto il giudice a ritenere superfluo l’accertamento peritale richiesto attraverso il CTU.

Tuttavia l’attendibilità dei testimoni è spesso discutibile, poiché molti colleghi temono eventuali reazioni del mobber.

Si può allora ricorrere alla prova induttiva *ex art.* 2729 *c.c.*, cioè agli indizi gravi, precisi e concordanti, o alla prova per presunzioni, costituite dalle conseguenze che il giudice trae da un fatto noto per risalire a un fatto ignoto.

Secondo la Suprema Corte le concordanti presunzioni, sfocianti nel brocardo "*id quod plerumque accidit*", sono ammesse nel processo del lavoro per temperare gli effetti di prove ardue o diaboliche da superare dal lavoratore⁵⁰. Di fronte a comportamenti reiterati e fortemente scorretti, tenuti appositamente in assenza di testimoni, si può ora far ricorso a registrazioni ambientali. Il valore di prova di simili documenti sonori, definiti "prove atipiche", era discusso ed affidato alla libera valutazione del giudice. Ma la recente pronuncia della Cassazione, la n. 10430 intervenuta l'8 maggio 2007, ha affermato che una registrazione può concorrere a provare il mobbing o comunque le vessazioni che un lavoratore subisce in ufficio e che lo inducono a lasciare il posto.

Spetta in ogni caso al giudice verificare se il comportamento datoriale risponde a logiche di razionalità e coerenza rispetto ai fini organizzativi perseguiti, ovvero se lo stesso sia espressione di un atteggiamento ostile e penalizzante nei confronti del lavoratore, ovvero ancora, se lo stesso comportamento sia inquadrabile nell'ambito della normale conflittualità connaturata ad un luogo ad alta densità emotiva, qual è l'ambiente di lavoro.

C'è dunque da indagare un *animus*, un aspetto soggettivo che per essere giuridicamente sanzionabile si deve concretare in una voluta afflizione del lavoratore.

Questo è appunto il compito della giurisprudenza, una giurisprudenza creativa, che si è esercitata in questo settore fin dalle prime pronunce che hanno riconosciuto che oltre e sopra l'atto lesivo in sé considerato, vi può essere altro: il mobbing come categoria unitaria.

Il fenomeno è stato dai giudici individuato come *framework*, cioè cornice all'interno della quale trovano la giusta collocazione le molteplici e atipiche condotte autonomamente sanzionabili nelle quali si manifesta il fenomeno, ciò che consente all'evoluzione giurisprudenziale in materia di raggiungere «il suo più felice e rivoluzionario esito»⁵¹.

⁵⁰ Secondo l'insegnamento della Cassazione, nella prova per presunzioni non occorre che tra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta ed esclusiva necessità causale, ma è sufficiente che il fatto da provare possa essere desunto dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile secondo un criterio di normalità, ossia che il rapporto di dipendenza logica tra il fatto noto e quello ignoto venga accertato alla stregua dei canoni di probabilità, come potrebbe essere la chance della mancata promozione per il demansionamento.

⁵¹ A. GASPARI, *Emergenza mobbing ... op. cit.*

In particolare il mobbing ha fatto ingresso nel mondo giuridico, nella famosissima e citatissima sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999 e nella pedissequa del 30 dicembre 1999⁵², «quale grave e reiterata distorsione all'interno dell'organizzazione del lavoro, in grado di incidere pesantemente sulla salute individuale»⁵³.

15. *Le tipologie di danno da mobbing*

Il primo danno che viene in evidenza in caso di mobbing è quello alla salute.

Al riguardo, a partire dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 184 del 1986, la quale ha sancito la risarcibilità del danno alla salute anche in presenza di un semplice illecito civile, la figura del danno biologico è stata più volte richiamata dalla giurisprudenza di merito e di legittimità finendo per diventare il cardine attorno al quale è stato costruito l'intero sistema del risarcimento del danno alla persona, sia con riferimento alle ipotesi di responsabilità extracontrattuale che a quelle di responsabilità contrattuale.

Il danno alla salute è pertanto da intendersi come *danno base*, che è sempre presente e di per sé risarcibile, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2043 e 2087 c.c. con l'art. 32 della Costituzione e ciò indipendentemente dal pregiudizio economico subito e dalla capacità del soggetto leso di produrre un reddito.

Esso può essere fatto valere *erga omnes*.

All'interno della categoria del danno alla salute si è ricondotto il c.d. danno biologico da mobbing, il quale rappresenta uno degli effetti delle pratiche discriminatorie e vessatorie poste in essere dal mobber.

⁵² Consultabili in "LPO", 2000, p. 154. Secondo H. EGE con la celeberrima e supercitata prima sentenza di mobbing, la conoscenza italiana è partita decisamente male, poiché il caso di specie, non concretava un caso di mobbing. Pur se la definizione di mobbing data dalla Corte era esatta, il caso in esame non rispettava tutti i parametri.

⁵³ PIROLA, *Il mobbing tra prevenzione e repressione*, in "RCDL", 2000, p. 648: «L'affermazione secondo cui la sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999, sarebbe la prima in assoluto in materia di mobbing è vera e falsa ad un tempo: vera sul piano nominalistico formale, in quanto solo essa fa espresso riferimento a tale fenomeno in sede di inquadramento della fattispecie, e falsa sul piano sostanziale, dal momento che anche tutte le altre pronunce di condanna hanno avuto per oggetto casi indiscutibilmente qualificabili come mobbing».

Secondo la Cassazione⁵⁴ per danno biologico deve intendersi: «la lesione dell'integrità psico-fisica e cioè alla persona in sé e per sé considerata in quanto ricadente sul 'valore uomo' in tutta la sua concreta dimensione. Sicché rilevano in termini di tale danno, menomazioni, deturpazioni, impotenze sessuali, malattie nervose, insonnia, malattie mentali ed ogni altro genere di lesioni (importanti o meno invalidità) dell'integrità corporale o mentale della persona che impediscono o rendono comunque difficoltoso il pieno realizzo della personalità dell'uomo e dalle quali sia derivato un peggioramento del complessivo stato di benessere e dell'efficienza psicofisica del soggetto leso, suscettibile di essere positivamente accertata sotto il profilo medico-legale».

Ciò è in linea con gli insegnamenti della Corte Costituzionale, la quale, con sentenza del 28 luglio 1991, n. 356⁵⁵ ha affermato: «Il bene salute come valore personale, in quanto tale garantito dalla Costituzione come diritto fondamentale dell'individuo, nella sua globalità e non solo quale produttore di reddito, impone di prendere in considerazione il danno biologico, ai fini del risarcimento, in relazione alla integralità dei suoi riflessi pregiudizievoli rispetto a tutte le attività, le situazioni e i rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita: non soltanto, quindi, con riferimento alla sfera produttiva, ma anche con riferimento alla sfera spirituale, culturale, affettiva, sociale, sportiva ed ad ogni altro ambito e modo in cui il soggetto svolge la sua personalità, e cioè a tutte le attività realizzatrici della persona umana».

Partendo da tali affermazioni, la giurisprudenza del lavoro ha lentamente esteso la nozione di danno biologico fino a ricomprendervi «tutte le manifestazioni di carattere nervoso e psichico, potenzialmente idonee a colpire il "valore uomo" e a pregiudicarne le abituali attività, ovvero di formarsi un'esperienza di sé e del mondo e di agire di conseguenza»⁵⁶.

L'aspetto psichico, infatti, trovava il lavoratore privo di tutela, ritenendosi il disturbo psicologico preesistente nel lavoratore, nonostante i periti riconoscessero l'esistenza di un preciso e sicuro nesso casuale fra questa patologia e l'atteggiamento negativo del datore di lavoro.

Pertanto, all'interno del *genus* del danno biologico si è ascritto come

⁵⁴ Cass. Civ. Sez. Lav. 15 gennaio 2001, n. 456.

⁵⁵ In "FI", 1991, I, p. 2347.

⁵⁶ PAJARDI, *Il danno psicologico in materia di lavoro*, in "DL", 1991, I, p. 340.

ulteriore *species*, il danno psichico⁵⁷ definito come «sofferenza psichica o morale che determina concretamente una alterazione dell'equilibrio psicologico tale da incidere negativamente sull'attitudine del soggetto a partecipare normalmente alle attività, alle situazioni ed ai rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita».

Il danno biologico può inoltre sussistere non solo in presenza di lesioni permanenti, ma anche in presenza di lesioni che abbiano causato stress psicologico⁵⁸.

Si può affermare, che il danno psichico è il tipico danno subito dalla vittima di mobbing. Ciò trova conferma nel fatto che nelle prime sentenze il risarcimento riconosciuto alle vittime è stato espressamente qualificato come danno psicofisico temporaneo.

Un fenomeno assolutamente dannoso per la salute e la professionalità del lavoratore è quello del c.d. superlavoro e del mancato godimento delle ferie o del riposo settimanale, c.d. *surmanage lavorativo*.

Altre ipotesi sono rappresentate dal "licenziamento ingiurioso", cioè lesivo del decoro, della dignità o dell'onore del lavoratore licenziato, ovvero dalle "dimissioni a scopo di rappresaglia".

Non meno pregiudizievoli le situazioni in cui il lavoratore sia fatto oggetto di reiterate denunce penali prive di fondamento o le ipotesi di metodico accanimento disciplinare che si manifesta attraverso la comminazione sistematica e ripetuta di provvedimenti disciplinari adottati con carenza di motivazione.

Il mobbing può essere determinato anche da un comportamento astrattamente lecito del datore di lavoro che però, nell'applicazione pratica, si rivela illegittimo e persecutorio, com'è il caso delle ripetute visite fiscali di controllo sul lavoratore assente per malattia. In questo caso il datore di lavoro abusa del legittimo diritto di verificare lo stato di salute per affliggere, vessare o comunque creare uno stato di ulteriore stress al dipendente che si era assentato forse proprio perché affetto da sindrome depressiva.

Ecco che l'esercizio di un diritto che viene effettuato con modalità vessatorie, determina un danno risarcibile di tipo biologico o psichico.

Considerando l'oggettiva problematicità di accertamento sotto il pro-

⁵⁷ Cass. Civ. Sez. III, 25 gennaio 2000, n. 2134.

⁵⁸ Cass. Civ. Sez. Lav. 29 novembre 1999, n. 13440.

filo eminentemente clinico dei differenti disturbi mentali, risulterà altrettanto problematico riuscire a provare l'esistenza del danno.

I giudici hanno perciò valorizzato il concetto di "probabilità logica", in forza della quale il nesso di causalità deve essere ritenuto allorquando, in termini di certezza processuale, all'esito del ragionamento probatorio, il giudice sia in grado di giustificare la logica conclusione che il singolo evento lesivo non si sarebbe verificato o si sarebbe verificato in epoca significativamente posteriore o con minore intensità lesiva, in assenza della condotta illecita⁵⁹.

Nell'ipotesi dell'esistenza di concause naturali genetiche preesistenti all'evento lesivo, la Corte di Cassazione ha affermato la completa responsabilità dell'agente, potendosi operare comparazione solo tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli e non tra una causa umana imputabile e una causa naturale non imputabile.

L'importanza dei diritti pregiudicati e violati con i comportamenti vessatori è confermata dalla stessa Corte Costituzionale, la quale ha affermato che «tra i valori primari garantiti dalla Costituzione, occorre annoverare la dignità morale del lavoratore che è tutelato contro discriminazioni che riguardano non solo l'area dei diritti della libertà e l'attività sindacale, ma anche e soprattutto quella dei diritti di libertà finalizzati allo sviluppo della personalità morale e civile dello stesso»⁶⁰.

Il datore di lavoro, dunque, prima ancora dell'obbligazione di corrispondere la retribuzione, ha il preciso dovere di salvaguardare l'integrità morale del dipendente, il che significa, in concreto, che deve assicurare un contesto lavorativo in cui il rispetto della dignità sia sempre garantito.

Quando ciò non accade, si può fare ricorso alla categoria del danno morale non patrimoniale, ex art. 2059 c.c., il quale stabilisce che esso deve essere risarcito nei soli casi previsti dalla legge.

Il danno morale, *sub specie* di danno morale soggettivo, comprende il dolore, le sofferenze spirituali, i perturbamenti psichici, il patema d'animo transeunte [c.d. *pecunia doloris*] subito dalla vittima in conseguenza di un fatto illecito integrante reato, giusta gli artt. 2059 c.c. e 185 c.p. ed il prevalente orientamento giurisprudenziale.

⁵⁹ DE FALCO, *Il danno biologico da stress*, in "DG", 2004, XLI, p. 28 e ss.

⁶⁰ Corte Costituzionale 9 marzo 1989, n. 103, in "FI", 1989, I, pag. 2105.

Successivamente, la giurisprudenza ed il legislatore hanno modificato questa interpretazione.

La definitiva consacrazione del danno non patrimoniale ex art. 2059 c.c. «inteso come danno da valori inerenti alla persona e non più solo come danno morale soggettivo», si è avuta di recente, con le pronunce della Corte di Cassazione, Sez. III Civ. del 31 maggio 2003, n. 8827 e n. 8828⁶¹ e della Corte Costituzionale dell' 11 luglio 2003, n. 233⁶², le quali hanno espressamente svincolato la norma codicistica dal limite derivante dalla riserva di legge correlata all'art. 185 c.p.. Quest'ultima è stata superata «atteso che il riconoscimento nella Costituzione dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente ne esige la tutela, ed in tale modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non patrimoniale».

La sentenza da un'interpretazione costituzionalmente orientata, tesa a ricomprendere nell'astratta previsione normativa ogni danno di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona; e quindi, sia il danno morale soggettivo, sia il danno biologico in senso stretto, sia infine il danno [definito in dottrina e in giurisprudenza come esistenziale, di cui si parlerà più avanti] derivante dalla lesione di [altri] interessi di rango costituzionale.

Per provare il danno morale non è richiesto un particolare impegno, essendo stato ricostruito come danno-evento⁶³. Pertanto, l'interessato potrà anche avvalersi di presunzioni semplici e addirittura, nel caso di lesioni personali e danno biologico dimostrato, farne a meno, atteso che l'esistenza è ritenuta *in re ipsa* a seguito della dimostrazione delle sofferenze e patemi d'animo di natura soggettiva, senza dover allegare alcuna certificazione⁶⁴.

⁶¹ Cass. Sez. III Civ., sentenze nn. 8827 e 8828, entrambe del 31 maggio 2003, in www.studiocelentano.it/demoesistenza/, e in "FI", 2003, I, p. 2272, con nota di LA BATTAGLIA e NAVARRETTA.

⁶² Corte Costituzionale, sentenza n. 233 dell'11 luglio 2003, consultabile sul sito internet della Corte Costituzionale oppure in <http://www.altalex.com/INDEX.PHP?ID-NOT=6313> con nota di Cassano, *La responsabilità civile con due (belle?) gambe e non più zoppa*, nonché in "FI", 2003, I, p. 2201, con nota di NAVARRETTA.

⁶³ Cass. SU 21 febbraio 2002, n. 2515. Consultabile in "FI", 2002, IV, con nota di PALMIERI.

⁶⁴ Il *pretium doloris* è davvero il solo danno *in re ipsa*, cioè dispensato dall'onere della prova.

Le importanti decisioni assunte dalla Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione, hanno accolto pienamente una nuova fattispecie di danno già da tempo elaborata in sede dottrinale: il danno esistenziale, espressione usata per la prima volta ad opera di Cendon⁶⁵, derivante dalla lesione di interessi ulteriori di rango costituzionale⁶⁶.

Poiché i comportamenti datoriali integranti il mobbing possono determinare un bagaglio peggiorativo in grado di colpire anche le possibilità realizzatrici della persona umana e determinare un'alterazione del benessere psicofisico trasformando le normali attività, si può affermare che esso vada a braccetto con il danno esistenziale.

Attraverso questa ipotesi risarcitoria, si va a riempire uno spazio vuoto, un'area di danni di fatto non coperta da tutela in tutte quelle situazioni che, incidendo sulla libertà, tranquillità, dignità, serenità e professionalità del lavoratore, e pur non causando un tangibile pregiudizio alla sua integrità psicofisica, determinano un danno collegato alle lesioni di valori personalissimi e fondamentali garantiti da norme di rango costituzionale.

Si tratterà di danni tutti compendiabili nella lesione dell'interesse alla bontà o normalità della qualità della vita, sia a livello individuale, sia in ambito familiare e sociale⁶⁷.

Interessante l'opinione di Sorgi⁶⁸, secondo il quale «la categoria del danno esistenziale, sostanzialmente nuova, impalpabile, appare perfetta per coprire tutte quelle situazioni di diritto del lavoro dove a una lesione della dignità personale del lavoratore non corrisponde alcuna altra voce classica del danno codificata. In sostanza, pur mancando una malattia o un riscontro patrimoniale o un reato derivante dalla condotta illecita del datore di lavoro, non per questo il dipendente non potrà trovare ristoro per il torto subito, perché potrà sempre sostenere di aver subito un danno esistenziale. Nel mobbing, sempre e comunque, tale ca-

⁶⁵ CENDON, *Il danno esistenziale derivante dalla lesione dei diritti della personalità*, in "RTDPC", 1991, p. 1005 e ss.; in materia di rapporti tra danno esistenziale e mobbing, ZIVIV, *Mobbing e risarcimento del danno*, in "RCP", 2001, p. 1028 ss.

⁶⁶ M. MEUCCI, *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, in <http://dirittolavoro.altavista.org>.

⁶⁷ CENDON, *Anche se gli amanti si perdono l'amore non si perderà. Impressioni di lettura su Cass. N. 8828, 2003*, in <http://www.altalex.com/index.php?idnot=6335>.

⁶⁸ SORGI, *Come difendersi dal Mobbing: istruzioni per l'uso*, in LG, 2003, IV, 308 e ss.

tegoria di danno sarà presente a tutelare la vittima e questo elemento costituisce un ulteriore aspetto di fortuna, perché potrà contare sulla forza espansiva anche di quest'altra novità del panorama giuridico attuale».

Il danno esistenziale è stato qualificato come la modificazione *in pejus* della personalità del soggetto leso, ovvero come la somma di ripercussioni relazionali di segno negativo per la forzata rinuncia ad un *facere* e cioè alle proprie abitudini di vita e a tutte quelle attività, non remunerative, fonte di compiacimento e di benessere costituzionalmente protette, in conseguenza del fatto illecito del terzo⁶⁹.

Pertanto, esso si distingue dal danno patrimoniale, poiché non rileva una *diminutio patrimonii*, dal danno biologico, che presuppone una lesione *in corpore*, e dal danno morale, che consiste in un sentire, in una mera sofferenza morale.

Tali importanti elaborazioni sono state condivise e richiamate da una sentenza di merito, che risulta essere la prima sentenza di mobbing nella Pubblica Amministrazione⁷⁰, con la quale sono stati condannati i comportamenti vessatori posti in essere dal Sindaco nei confronti di una dipendente, riconosciuti illegittimi e costituenti «un fulgido esempio di Mobbing».

Un caso tipico è costituito dalla dequalificazione, che viene praticata attraverso l'ingiustificata attribuzione di compiti inadeguati rispetto al profilo professionale del dipendente, fino ad arrivare alla prolungata e totale inattività.

Come riconosciuto anche dalla Corte Costituzionale, la professionalità costituisce "bene immateriale" per eccellenza, inteso come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo. La relativa lesione comporta ripercussioni nella vita relazionale e alla dignità del lavoratore, mortificato dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza.

La professionalità del lavoratore va intesa come insieme di cognizioni tecnico-pratiche che finiscono per determinare una specifica attitudine del soggetto stesso a praticare la propria professione, ed anche come

⁶⁹ NISTICO, *Il danno esistenziale come strumento di tutela della personalità morale del lavoratore*, in "RCP", 2003, II, p. 440 e ss.

⁷⁰ Tribunale di Tempo Pausania, sentenza n. 157 del 10 luglio 2003, consultabile sul sito http://dirittolavoro.altavista.org/mobbing_tempo_pausania.html.

reputazione, dignità, prestigio, chance di accrescimento del proprio status lavorativo.

Il relativo pregiudizio costituisce inadempimento contrattuale, e può concretizzarsi in danno patrimoniale e non patrimoniale, nell'accezione di danno esistenziale, danno biologico e morale.

16. Il risarcimento del danno da mobbing

Gli ultimissimi progressi fatti dalla giurisprudenza sul tema del mobbing, hanno fatto sorgere un considerevole dibattito intorno a due imprescindibili problemi: l'uno inerente la definizione teorica del danno da mobbing e l'altro riguardante la necessità di trovare dei criteri oggettivi di valutazione che, sul piano empirico, garantiscano una giusta e congrua tutela per chi ne è vittima.

Per giungere ad una soluzione di tale problematica, è necessario un rapporto sinergico costituito dall'alternarsi di due voci, quella dell'Esperto di mobbing e quella del Giurista, che dialogano fra loro e si completano nelle proprie specifiche competenze sul tema comune della definizione del mobbing, della sua valutazione scientifica e della sua quantificazione a fini risarcitori.

Harald Ege, fondatore dell'Associazione "Prima", ha ideato un metodo per la determinazione del danno da mobbing, assolutamente originale.

Il sistema di tabellazione è in grado di stabilire un risarcimento equo in euro per ogni possibile percentuale di LAM⁷¹ totale permanente stimata per la vittima, tenendo conto di ulteriori parametri come il sesso, l'età e l'area geografica di appartenenza della vittima, giungendo ad una "formula di monetizzazione" che consente la determinazione del "valore-punto"⁷².

Il danno da mobbing così quantificato a cura dell'Esperto in materia, potrà essere integrato da un ulteriore risarcimento legato al danno biologico, di pertinenza del medico legale, che segue per la valutazione i criteri già comunemente in uso in tutti i Tribunali d'Italia, c.d.

⁷¹ Lesione Accertata da Mobbing.

⁷² Per l'approfondimento della tematica si rinvia ancora a Ege, *La Valutazione Peritale ...*, op. cit., p. 121 e ss.

modello milanese⁷³, ovvero il criterio c.d. equitativo puro, di cui agli artt. 1226 e 2056 del c.c., che consentono al giudice di liquidare il danno con ampio margine di discrezionalità.

Al di là delle differenze di calcolo è da sottolineare che il mobbing si combatte, anche e soprattutto, attraverso il riconoscimento di somme risarcitorie cospicue, le uniche ad avere un reale effetto deterrente sul perpetrarsi di condotte vessatorie. Esso deve determinarsi «in modo da rendere la somma liquidata il più possibile adeguata all'effettivo *pretium doloris*, onde evitare che la stessa rappresenti un simulacro di risarcimento»⁷⁴. Inoltre dovrà essere "integrale", nel senso che dovrà considerare tutte le conseguenze di ordine psichico e morale subite⁷⁵.

In caso di demansionamento o danno alla professionalità, secondo l'orientamento giurisprudenziale, il danno patrimoniale è *in re ipsa*, poiché costituisce "fatto notorio". I parametri cui solitamente si fa riferimento sono rappresentati dalla retribuzione mensile e dalla durata della dequalificazione⁷⁶.

17. Mobbing: come prevenirlo

Nel considerare la gravità e complessità dei problemi causati dal mobbing, l'obiettivo che occorre con il massimo impegno perseguire, è quello di stroncare e prevenire il problema.

Numerose le proposte lanciate soprattutto dalle Associazioni dei Lavoratori.

Di fronte alla crescita esponenziale di quello che è stato definito "il supplizio di Tantalo", la contrattazione collettiva può incentivare percorsi formativi per promuovere cultura, solidarietà e consapevolezza, perché

⁷³ Il criterio utilizzato è quello introdotto dal Tribunale di Milano, in cui il valore punto è predeterminato secondo rigidi criteri matematici di tipo progressivo che varia in funzione crescente rispetto all'aumento della gravità della menomazione, ed in funzione decrescente rispetto all'età della vittima.

⁷⁴ Cass. Civ. Sez. III, sentenza del 26 ottobre 1996, n. 1474.

⁷⁵ Cass. Civ. Sez. III, sentenza del 30 novembre 2000, n. 15330.

⁷⁶ Quale che sia l'ammontare del risarcimento determinato dal giudice, questo non costituirà base imponibile ai fini della tassazione sul reddito, Cass. n. 2311 e 2046, in www.solidiblog.it. Inoltre, il credito da mobbing, riconosciuto con decisione giudiziale, costituisce credito privilegiato, M. BITONTO, *Il credito da Mobbing deve essere privilegiato*, Corte Costituzionale, sentenza n. 113 del 6 aprile 2004, in www.altalex.com.

la convivenza fra datore di lavoro e dipendente va gestita costantemente e costantemente rinegoziata. Non è certo sufficiente disporre di un apparato gerarchico per poterla disciplinare, sia per la mancanza di condivisione dei processi, sia perché nessuno insegna ai dirigenti a gestire e riconoscere il disagio e le sue cause⁷⁷.

Le maggiori Organizzazioni Sindacali hanno realizzato iniziative per fornire utili e concrete risposte sia alle vittime, sia alle organizzazioni lavorative, nonché alla società intesa in senso lato.

Ad esempio la UIL è stata la prima organizzazione sindacale a costituirsi parte civile in una causa per mobbing, successivamente vinta.

Inoltre, in collaborazione con la UIL Pubblica Amministrazione è stato messo a punto un sistema di ricerca scientifica che ha consentito di conoscere la stima statistica reale dei lavoratori pubblici che soffrono di violenza e di mettere a punto progetti preventivi realizzati su dati empirici e non a tavolino. Sono state altresì stipulate convenzioni con psicologi ed avvocati, che collaborano con i Centri di Ascolto istituiti sul territorio nazionale.

Anche i mass-media possono e devono fare la loro parte. Infatti di mobbing sempre più spesso ormai si parla in TV e sui giornali⁷⁸.

18. Conclusioni

La ricerca in una materia così magmatica, che ha implicazioni in molteplici ambiti di interesse, difficilmente può conoscere una reale conclusione, per il suo essere *in itinere*, in continuo divenire, in una continua evoluzione di studi, ricerche, sentenze⁷⁹ ed opinioni, riflessioni e contraddizioni espresse in dibattiti e convegni che sempre più spesso si vanno organizzando.

Ciò che emerge dopo aver osservato i vari aspetti del problema, ol-

⁷⁷ V. TALAMO [Direttore del Servizio Contrattazione Collettiva, Dipartimento della Funzione Pubblica], *Il Mobbing nella Pubblica Amministrazione*, in www.unicz.it/lavoro

⁷⁸ Si veda il sito internet www.mimandaraitre.rai.it, ma anche <http://groups.msn.com/mobbing/lastoriapiuatrocedimobbing.msnw>, www.mobbing.it.

⁷⁹ Si veda il sito www.studiolegalelaw.it/mobbing2.asp, ove sono riportate ben 26 nuove sentenze pronunciate da gennaio 2008; l'ultima del 1 giugno 2008 [quasi tutte sfavorevoli al mobbed].

tre alla constatazione che gli ambienti lavorativi evolvono verso la degradazione dei rapporti umani, è la necessità ed urgenza di una legge che finalmente delinea giuridicamente i caratteri dell'illecito e sancisca i diritti e i doveri di ciascuna delle parti in gioco, ma soprattutto le sanzioni per i trasgressori, così da porre finalmente termine alle acrobazie giurisprudenziali ed alla quasi completa impunità dei datori di lavoro.

Di mobbing si è parlato come di *cattiveria di branco*⁸⁰, ed infatti si concreta in una delle forme di cattiveria umana più conosciuta e radicata nel tempo: l'abuso della posizione di potere di un soggetto nei confronti dei suoi simili, ed il silenzio di chi a tale abuso assiste consentendo che avvenga, di cui anche Einstein si è occupato .

Che sia vero o meno, per alcuni autori gli uomini moderni hanno ereditato dagli antenati il senso della schiavitù e quello del servilismo. La seconda forma degenera nella sopportazione passiva e masochista, oltre che nell'omertà, la prima diviene abuso di potere, e, tra le tante forme, MOBBING!

⁸⁰ G. BUFFONE, *Il Mobbing: cattiveria di branco*, 21 maggio 2005, in www.altalex.com.