

Guide Lavoro, Sicurezza e Previdenza
a cura di Rocchina Staiano

IL MOBBING IN ITALIA

Quadro concettuale ed
evoluzione giurisprudenziale

di Roberta Caragnano



FISCO e TASSE 
la tua guida per un fisco semplice

Roberta Caragnano

IL MOBBING IN ITALIA

**QUADRO CONCETTUALE ED EVOLUZIONE
GIURISPRUDENZIALE**

Collana: Guide Lavoro, Sicurezza e Previdenza

A cura di Rocchina Staiano

Sintesi

Il fenomeno del mobbing è analizzato partendo da una ricostruzione del contesto europeo e da una analisi del quadro concettuale. La Guida si apre con la definizione di mobbing e la posizione del problema, nello scenario dei nuovi modelli organizzativi, per giungere a delineare il quadro normativo di riferimento, ferma restando la mancanza, in Italia, di una legislazione ad hoc nonostante l'esistenza di una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa specifica. L'Autore analizza la natura giuridica del mobbing e i parametri per l'individuazione alla luce degli studi di Leymann e Ege, che per primi avevano teorizzato le fasi e le caratteristiche della condotta mobbizzante, per poi passare ad inquadrare il fenomeno in Italia dove, in assenza di una legislazione nazionale di riferimento, il mobbing ha avuto una propria regolamentazione attraverso i contratti collettivi e le leggi regionali. Infine l'Autore si sofferma sulla ricostruzione della fattispecie, ad opera della giurisprudenza, che, negli anni, ha posto le basi per la disciplina del fenomeno sia per la identificazione dei profili caratterizzanti la condotta sia per il nesso causale, oltre che per i presupposti per il risarcimento del danno biologico, per poi soffermarsi sulla vexata quaestio tra responsabilità extracontrattuale e obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore ex art. 2087 c.c.

Normativa di riferimento

1. DIRETTIVA 89/391/CEE
2. DIRETTIVA QUADRO N. 391/1989
3. ARTICOLI 32 E 41 COSTITUZIONE
4. ARTICOLI 582 E 590 CODICE PENALE
5. ARTICIOLI 2043, 2049 E 2087 CODICE CIVILE
6. LEGGE N. 300/1970
7. DECRETO LEGISLATIVO N. 38/2000
8. LEGGE REGIONE LAZIO N.16/2000
9. LEGGE REGIONE ABRUZZO N. 26/2004
10. LEGGE REGIONE UMBRIA N. 18/2005
11. LEGGE REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA N. 7/2005
12. LEGGE REGIONE VENETO N. 8/2010
13. LEGGE REGIONE PUGLIA N. 8/2014

ROBERTA CARAGNANO

Avvocato, redattore capo della Rivista *Diritto delle Relazioni Industriali* e dottore di ricerca in *Diritto delle Relazioni di lavoro*. Dal 2010 al 2014 è stata Assegnista di ricerca presso la cattedra di diritto del lavoro dell'Università di Modena e Reggio Emilia e ADAPT Senior Research Fellow.

Docente di *Legislazione e mercato del lavoro italiano ed europeo* della *School of Management* della LUM (Libera Università del Mediterraneo) e componente delle Faculty di diversi Master e Scuole di dottorato.

Consulente, in qualità di esperto legale, sui temi del Welfare e delle discriminazioni, dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia e componente del tavolo regionale per la stesura delle linee guida (regionali) sulla contrattazione decentrata in ottica di genere. Dal 2010 al 2011 è stata consulente ISFOL e consulente legale della Consigliera Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro italiano. Peer review EIGE (*The European Institute for Gender Equality*) in materia di politiche di genere, pari opportunità, conciliazione e politiche italiane del mercato del lavoro.

È autrice di diversi saggi e libri sul tema del mercato del lavoro, della partecipazione dei lavoratori e in materia di pari opportunità e Welfare.

© Copyright 2015 by **Fisco e Tasse**

www.fiscoetasse.com

FISCO e TASSE 
la tua guida per un fisco semplice

ISBN: 9788868051525

L'immagine di Copertina utilizzata in Licenza Creative Commons è tratta dal profilo Flickr di Pedro Dias (<https://www.flickr.com/photos/mrconguito/>)

Indice

PREMESSA	8
<i>Introduzione</i>	8
1. L'EVOLUZIONE DEL FENOMENO "MOBBING" ALLA LUCE DELLE FONTI NORMATIVE INTERNAZIONALI E COMUNITARIE: POSIZIONE DEL PROBLEMA, CAMBIAMENTI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E MOBBING ORGANIZZATIVO	9
<i>Il fenomeno</i>	9
<i>Rapporti e studi europei ed internazionali sul fenomeno</i>	10
<i>Il mobbing organizzativo</i>	12
<i>Riferimenti normativi europei ed internazionali</i>	13
2. NATURA GIURIDICA DEL MOBBING E PARAMETRI PER L'INDIVIDUAZIONE	16
<i>Definizione</i>	16
<i>Caratteristiche</i>	17
<i>Tipologie</i>	18
2.1 LE FASI E LE CARATTERISTICHE DELLA CONDOTTA MOBBIZZANTE: I MODELLI LEYMANN E EGE	19
<i>Fasi</i>	19
<i>Categorie</i>	21
3. ITALIA: IL MOBBING TRA ASSENZA DI PREVISIONE NORMATIVA (STATALE) E CONTRATTI COLLETTIVI	22
<i>Quadro normativo</i>	22
<i>Progetti di legge</i>	24
<i>Contrattazione collettiva</i>	24
3.1- LE LEGGI REGIONALI	27
<i>Lazio</i>	27
<i>Abruzzo</i>	30
<i>Umbria</i>	31
<i>Friuli Venezia Giulia</i>	32
<i>Veneto</i>	33
<i>Puglia</i>	33
4. IL MOBBING NELLA ELABORAZIONE GIURISPRUDENZIALE: RICOSTRUZIONE DELLE TAPPE E BREVE RASSEGNA	35
<i>Qualificazione della condotta</i>	35
<i>Dequalificazione, demansionamento e disegno persecutorio</i>	37
4.1 LA VEXATA QUAESTIO TRA RESPONSABILITÀ EXTRACONTRATTUALE E OBBLIGO DI PROTEZIONE DELL'INTEGRITÀ PSICOFISICA DEL LAVORATORE EX ART. 2087 C.C	41
<i>Responsabilità contrattuale ed aquiliana e risarcibilità</i>	41
5. MOBBING: UNO STUDIO ITALIANO SU FENOMENO TIPICAMENTE "FEMMINILE"	44
<i>Studio</i>	44
<i>Risultati</i>	45
ALLEGATO I – I TERMINI DEL MOBBING	48
ALLEGATO II – FORMULE	49
1. DENUNCIA DI MOBBING	49

2. RICORSO PER RISARCIMENTO DANNI DERIVANTI DA MOBBING E DEMANSIONAMENTO.....	51
SCHEMI.....	58

Premessa

INTRODUZIONE

Il mobbing è un fenomeno sociale sempre più diffuso nei contesti lavorativi che, negli ultimi anni, è stato oggetto di attenzione non solo da parte della giurisprudenza, che per prima già negli anni Novanta ne ha fornito una prima definizione, ma anche del Legislatore nazionale e regionale nonché della contrattazione collettiva. In Italia, al momento, manca una normativa statale specifica tuttavia diversi sono i progetti di legge presentati mentre si sta diffondendo sempre più la legislazione regionale come sarà analizzato nella presente Guida.

Riconoscere il mobbing e porre in essere le tutele per prevenirlo o affrontarlo è importante sia per i singoli sia per le organizzazioni. Se da un lato il mobbing produce effetti negativi, in primis, per i lavoratori, con conseguenze psicologiche e comportamentali, dall'altro produce effetti sulla organizzazione aziendale sia in termini di clima e benessere sia di produttività. Un lavoratore mobbizzato, infatti, non solo non “vive” bene sul luogo di lavoro ma è anche meno produttivo, si assenta più frequentemente e con il tempo rischia di sviluppare una malattia cronica che lo induce ad allontanarsi sempre più dal contesto lavorativo con effetti diretti e indiretti anche sul sistema pensionistico nazionale.

Nel contesto dei nuovi modelli organizzativi si sta così sviluppando un concetto di “rischio” sul lavoro non collegato più e solo alla salute e sicurezza “fisica” del lavoratore ma anche a quella psichica includendo un concetto ampio di benessere che guarda alla integrità complessiva della persona lavoratore.

Nella presente Guida sarà seguito un approccio sistemico nella analisi del fenomeno con una metodologia che segue l'evoluzione normativa e giurisprudenziale.

1. L'evoluzione del fenomeno “mobbing” alla luce delle fonti normative internazionali e comunitarie: posizione del problema, cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e mobbing organizzativo

IL FENOMENO

Il **mobbing** è un fenomeno multifattoriale e di complessa identificazione che, negli anni, si è sviluppato sempre più negli ambienti lavorativi comportando conseguenze rilevanti sia per i singoli, trattandosi di **una fattispecie riconducibile ad una malattia cronica** (con effetti diretti sulla salute e che incide direttamente e indirettamente sulla produttività)¹, sia per la collettività in generale, sia per le imprese che vedono compromesso il benessere fisico e psicofisico dei lavoratori con ripercussioni, anche in tal caso, sulla produttività e competitività. A ciò si aggiungono gli effetti inerenti l'organizzazione del lavoro in quanto un lavoratore mobbizzato² si assenta più frequentemente richiedendo una necessaria e diversa gestione delle risorse umane (*turnover*)

* Il presente scritto è una rielaborazione integrata e aggiornata, in diverse sue parti, del paper presentato dall'autrice all'International Congress "Violence, health and work in time of crisis: gender-based violence, psychological and sexual harassment in labour law" di Santiago de Compostela, 15-17 Luglio 2013, organizzato dal Dipartimento di Diritto del lavoro e della Previdenza Sociale della Facoltà di Legge dell'Università di Santiago de Compostela, e ed è stato pubblicato, nella sua versione originale e tradotto in lingua spagnola, nel volume di L. Mella Méndez, *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series, 2014, n. 19.

¹ Per un approfondimento dottrinale sul tema delle malattie croniche si legga M. Tiraboschi (a cura di), *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series, 2015, n. 36.

² Diversi studi, tra cui H. LEYMANN, *Mobbing at work and the development of Post-traumatic stress disorders*, in *Mobbing and victimization at work*, European Journal of work and organizational psychology, vol. 5, 1996, hanno rilevato due aspetti interessanti: gli impiegati hanno una maggiore predisposizione a subire atteggiamenti mobbizzanti; i dipendenti pubblici sono più esposti rispetto ai colleghi del settore privato. Sul punto e sulle conseguenze si leggano M. BONA, P.G. MONATERI, U. OLIVA, *La responsabilità civile del mobbing*, Milano, 2002, 15 ss. mentre per i profili legati ai lavoratori parasubordinati R. SCOGNAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, I, 489.

insieme a dei costi aziendali, e anche sanitari e previdenziali a carico dello Stato, con un aumento, ad esempio, dei prepensionamenti³.

La condotta mobbizzante, tuttavia, non è sempre conseguenza diretta e unica della volontà di un soggetto di esercitare *sic et simpliciter* violenza psicologica su un suo collega (indesiderato) al fine di allontanarlo dal luogo di lavoro, ma è un **fenomeno delicato implicante l'interazione di fattori relativi all'assetto psicologico** del lavoratore, ai rapporti a due che si instaurano (nel luogo di lavoro), alle **dinamiche di gruppo** e a **fattori relativi all'organizzazione**⁴ e, quindi, ai **cambiamenti dei modelli organizzativi**, determinatisi negli ultimi anni, nonché alle variabili legate al clima aziendale.

RAPPORTI E STUDI EUROPEI ED INTERNAZIONALI SUL FENOMENO

Il **Rapporto Eurofound 2014**, che descrive lo “stato di salute” dei lavoratori di 28 paesi europei, rileva come il 20% degli stessi lavoratori siano colpiti da **patologie croniche** legate all'impiego e **spesso causate da elevati carichi di stress**⁵, i quali possono dipendere **anche da episodi di discriminazione e mobbing**, e che nel lungo periodo possono divenire invalidanti. Nella stessa direzione l'Eurofound già nel 2011⁶ aveva studiato il fenomeno evidenziando come l'aumento della pressione sanguigna, le malattie cardiovascolari, i disturbi nella salute mentale dei lavoratori e il mobbing potevano essere dei fattori diretti dello stress da lavoro correlato⁷. A tale conclusione si giungeva in seguito ad uno studio nel quale erano state analizzate le tendenze evolutive degli ultimi venti anni (negli ambienti lavorativi) al fine di focalizzare l'attenzione sulla fondamentale questione del miglioramento delle condizioni di lavoro nei contesti sociali in cui, anche a causa dell'invecchiamento demografico, si richiede alle persone di lavorare sempre più a lungo. Già agli inizi degli anni duemila il terzo studio europeo dell'Eurofound aveva evidenziato con dati oggettivi – frutto di interviste condotte su un campione di 21.500 lavoratori negli Stati membri – che l'8 %

³ Si leggano H. LEYMANN, *Mobbing and psychological terror at workplaces, Violence and victims*, vol. 5, n. 2, 1990, 119-126; T. COX, *Stress, coping and problem solving*, Work & Stress, vol. 1, 1987, 5-14.

⁴ Sul mobbing quale fenomeno legato ad una disfunzione sistemica aziendale si legga P. ICHINO, *Che cosa è mobbing e che cosa non lo è*, Relazione al convegno GIDP, Mobbing: miti e realtà, 18 ottobre 2007.

⁵ Alcuni studi considerano il mobbing una tipologia estrema di stress e sul punto si legga S. EINARSEN, H. HOEL, D. ZAPF, C.L. COOPER, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in research and practice*, Taylor & Francis, London, 2003.

⁶ Eurofound, *Health and work: a difficult relationship*, Foundation Focus, Eurofound, Dublin, 14 March 2011, disponibile al seguente link <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/17/en/1/EF1117EN.pdf>

⁷ Sul tema dello stress lavoro correlato si legga la Guida online per la gestione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali negli ambienti di lavoro di Eu-Osha e si consultino le iniziative della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015.

dei lavoratori dell'Unione, ossia 12 milioni di persone, avevano riferito di essere state oggetto di fenomeni di mobbing. Gli Stati nei quali si riscontravano cifre più elevate erano la Gran Bretagna con il 16%, la Svezia con il 10%, la Francia e la Finlandia con il 9%, l'Irlanda e la Germania con l'8% e l'Italia con il 4%. **Tuttavia l'incidenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro**, nei quali l'Eurofound includeva il mobbing, **presentava sensibili variazioni tra gli Stati membri** e che ciò era dovuto a differenti fattori: in primo luogo la scarsità delle informazioni (in alcuni paesi i casi dichiarati erano pochi) a cui si aggiungevano la più o meno forte sensibilità verso il fenomeno; le diversità **tra i sistemi giuridici nonché le differenze culturali ma anche la precarietà dell'impiego**.

I dati confermavano le conclusioni dell'ILO che in un precedente studio del 1998⁸ collegando **il mobbing nell'ambito dello stress da lavoro**⁹, pur precisando che si era dinanzi a due fattispecie distinte rientranti nei rischi psicosociali ma aventi elementi di differenziazione per il profilo normativo e procedurale, aveva fornito una prima stima economica: in Germania, il costo diretto del mobbing per un'impresa di 1.000 dipendenti era stato calcolato in circa 200.000 DM ogni anno, e il costo indiretto in 100.000 DM per anno; mentre negli Stati Uniti, uno studio del "*National Safe Workplace Institute*" aveva stimato che i costi totali per la violenza sul luogo di lavoro ammontavano a più di quattro miliardi di US\$ nel 1992. A ciò si aggiungevano anche aspetti più sociali come quelli legati all'aumento dei suicidi.

Nella stessa direzione **nel 2002 l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro** sottolineava che **il mobbing** sul posto di lavoro rappresentava **un problema rilevante per la manodopera europea con costi considerevoli, sia per il lavoratore sia per l'organizzazione**, e che la prevenzione dello stesso era uno degli obiettivi contenuti nella comunicazione della Commissione europea (Comunicazione della Commissione – Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società; una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006. Commissione europea, 2002) riguardante una nuova strategia per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Ed è proprio **nel 2001** che, a margine del citato studio Eurofound (del 2001), il **Parlamento europeo ha emanato la specifica risoluzione n. 2339 Mobbing sul posto di lavoro**. Il documento

⁸ Sul punto di legge il rapporto ILO, *La violence sur le lieu de travail – un probleme mondial. Les chauffeurs de taxi, les employés des services de santé et les enseignants font partie des professions les plus exposées*, BIT/98/30 di lunedì 20 luglio 1998.

⁹ Sul tema anche uno studio successivo dell'ILO, *La violenza sul lavoro: la minaccia globale*, Novembre 2000, rileverà come non tutta la violenza sia fisica e riconoscerà il grande impatto della violenza psicologica; categoria in cui sono riconducibili fenomeni quali il mobbing e il *bullyng*.

partendo dal presupposto che gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra vita professionale e stress, o il lavoro ad elevato grado di tensione, insieme all'aumento della competizione, alla riduzione della sicurezza dell'impiego nonché all'incertezza dei compiti professionali, annovera tra le **cause** del mobbing le **carenze** a livello **di organizzazione** lavorativa, di **informazione** interna e di direzione nonché i problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata che si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del "capro espiatorio" e quindi al mobbing. In tal senso appare riscontrarsi una **specifico relazione causa-effetto** in quanto il mobbing è alimentato da una organizzazione poco efficiente ma allo stesso modo le stesse azioni mobbizzanti influiscono sul livello di efficienza della organizzazione.

IL MOBBING ORGANIZZATIVO

A riguardo appare opportuno evidenziare come il **mobbing collettivo/organizzativo** sia annoverato anch'esso come una forma di mobbing riferita a situazioni nelle quali le pratiche e procedure organizzative sono percepite regolarmente e sistematicamente come oppressive, degradanti e umilianti al punto che i lavoratori si sentono mobbizzati. In tal caso i comportamenti negativi sono posti in essere direttamente dalla organizzazione e si realizzano quando è la stessa organizzazione che, in maniera diretta o indiretta, tollera e/o legittima i comportamenti negativi in quanto è proprio a livello organizzativo che mancano tanto politiche di prevenzione quanto politiche punitive nei confronti del mobber. Altro aspetto importante alla origine del mobbing è anche la struttura della organizzazione: quanto meno chiari sono i ruoli e i loro confini¹⁰, le posizioni e la formalizzazione dei processi tanto più elevato è il rischio che si sviluppi una condotta mobbizzante. Ciò in quanto il tutto è ricondotto ad una sfera di ampia discrezionalità nella quale il mobber agisce indisturbato cercando il/i capro espiatorio sul quale scaricare l'aggressività e l'insoddisfazione propria o del gruppo.

Ne discende che le **conseguenze** sia per l'individuo sia per il gruppo di lavoro possono essere rilevanti, così come i **costi per i singoli, le imprese e la società**. Se da un lato a livello aziendale le ripercussioni riguardano la redditività e l'efficienza economica dell'impresa, a causa dell'assenteismo che esso provoca – ma anche la riduzione della produttività dei lavoratori, indotta

¹⁰ G. NOTELAERS, S. EINARSEN, H. DE WITTE, J. VERMUT, *Estimating the prevalence of bullying at work: A latent class cluster approach*, *Work & Stress*, vol. 20, n. 4, 2006, 288-301.

dallo stato di confusione dei singoli e dalle difficoltà di concentrazione nonché «dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati»¹¹ – dall'altro le conseguenze sono anche personali e familiari in quanto sotto il profilo medico legale il mobbing provoca uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche, come disturbi di adattamento o, addirittura disturbi post-traumatici da stress con riflessi non solo sugli individui *uti singuli* ma anche per la famiglia incidendo sul *menage* familiare.

RIFERIMENTI NORMATIVI EUROPEI ED INTERNAZIONALI

Su tali basi il Parlamento europeo, negli anni ottanta, esortava la Commissione ad analizzare il fenomeno e a porre in essere tutte quelle azioni preventive e di tutela al fine di **estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro (direttiva 89/391/CEE) o l'elaborazione di una nuova direttiva quadro**, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore. L'obiettivo era il miglioramento sistematico dell'ambiente di lavoro puntando sulla prevenzione.

Allo stesso tempo **si esortavano gli Stati membri a rafforzare, rivedere o completare le proprie legislazioni** per innalzare la tutela contro il mobbing e le molestie sessuali sul luogo di lavoro per giungere ad una definizione uniforme della fattispecie nonché ad elaborare, con l'ausilio di tutti gli attori sociali, idonee strategie di lotta al fenomeno procedendo altresì a uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle "migliori pratiche". In tal modo le istituzioni europee erano chiamate a responsabilità affinché fungessero da modello virtuoso sia per l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture sia per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni.

¹¹ Sul punto si legga A. ASCENZI, G.L. BERGAGIO, *Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli, Torino, 2000, 49, i quali sottolineano che «è stato provato che un lavoratore sottoposto a violenze psicologiche ha un rendimento inferiore del 60 per cento in termini di produttività ed efficienza rispetto ad altri lavoratori».

A riguardo appare opportuno ricordare che la citata Risoluzione sul mobbing, è stata il punto culminante ed esplicito di un processo sviluppatosi nel tempo a livello internazionale¹² prima e comunitario poi, nella direzione di una maggiore attenzione alla salute del lavoratore intesa non solo come “fisica” ma anche psicofisica e vede sempre nella tutela *tout court* della salute e sicurezza dei lavoratori il suo riferimento prioritario. Se nello **Statuto dell’Organizzazione internazionale del Lavoro del 1919** era prevista la necessità di proteggere i lavoratori contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro, nella **dichiarazione di Philadelphia del 1944** si evidenziava la necessità di una tutela prevenzionista concretizzatasi, nel 1948, nella **Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo** la quale pur non contemplando esplicitamente il diritto dei lavoratori alla sicurezza e alla salute, all’art. 23 affermava il diritto dei lavoratori «a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro» ed all’art. 28 il diritto di «ogni individuo ad un ordine sociale ed internazionale nel quale i diritti e le libertà enunciati» potessero essere pienamente realizzati.

Fondamentale è stato poi **l’Atto Unico europeo** con la previsione all’art. 21 della disposizione, che ha integrato il Trattato europeo con l’aggiunta dell’art. 118A, per cui «gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell’ambiente di lavoro, per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e si fissano come obiettivo l’armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore». In tal modo si è ampliato il concetto di salute e sicurezza non più limitato alla attività concreta esercitata dal lavoratore ma estesa a tutto l’ambiente di lavoro nel quale lo stesso opera¹³. Sarà **poi la direttiva quadro n. 391/1989** riguardante l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro ad individuare il nucleo essenziale della tutela della personalità del lavoratore.

Tuttavia sul mobbing, fermo restando che trattasi di un comportamento non etico ed oppressivo ripetuto nel tempo e rispetto al quale sono individuate le condotte mobbizzanti, manca una definizione univoca ed internazionale¹⁴ anche a livello terminologico; basti pensare che in Giappone

¹² Sugli sviluppi della normativa internazionale si veda M. DE CRISTOFARO, *La salute del lavoratore nella normativa internazionale e comunitaria*, in *Rel. ind.*, 1988, n. 15, 309.

¹³ Sul punto si legga G. LOY, *Linee di tendenza della normativa italiana in materia di tutela della salute*, in *Quad. dir. Rel. ind.*, 1993, n. 14, 14, il quale ritiene che ambiente di lavoro non è solo il luogo di lavoro, ma il territorio, per cui un danno alla salute dei lavoratori può derivare non necessariamente dall’attività da questi esercitata ma dalla circostanza «di risiedere abitualmente nel territorio interessato da fenomeni provocati dall’unità produttiva e che destinatari della tutela non sono solo lavoratori dell’azienda, bensì la più vasta collettività dei cittadini che insistono sul territorio». Per un quadro ricostruttivo del fenomeno si leggano P. TOSI, *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 651; G. PROIA, *Alcune considerazioni sul cosiddetto mobbing*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, 827

¹⁴ Così V. DI LEMBO, *Osservazioni in tema di mobbing*, cit.

e nei paesi anglosassoni si usa ancora il termine bullismo, mentre in Francia e in Belgio quello di molestie morali (*harcèlement moral*).

2. Natura giuridica del mobbing e parametri per l'individuazione

DEFINIZIONE

Il termine mobbing¹⁵ deriva dal verbo inglese “to mob” che letteralmente significa accerchiare, accalcarsi intorno a qualcuno, ed è indicativo di un comportamento caratteristico del mondo animale, tipico degli uccelli, che usano circondare, appunto accerchiare, i propri simili e assalirli al fine di allontanarli dal branco¹⁶.

E' nel 1984 che Leymann, psicologo e ricercatore tedesco conosciuto come il pioniere degli studi sul fenomeno, mutua la terminologia tipica dell'etologia nel contesto giuridico ed in particolare giuslavoristico andando a qualificare come mobbing tutte quelle particolari forme di conflitto che possono svilupparsi in alcuni ambienti lavorativi e che si concretizzano in una azione o una serie di azioni ripetute per un lungo periodo di tempo (almeno 6 mesi), compiute da uno o più attori (mobber) per danneggiare qualcuno (mobbizzato) in modo sistematico e con scopo preciso¹⁷. In particolare Leymann definisce il mobbing come «Una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica, e non occasionale ed episodica, da una o più persone, nei confronti di un solo individuo il quale viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste debbono ricorrere con una determinata frequenza (almeno una volta la settimana) e nell'arco di un

¹⁵ Per Leymann il termine mobbing si differenzia, e per questo non va confuso, dal bullying (bullismo) con cui si indicano tutte quelle forme di terrorismo psicologico e a volte anche di aggressione fisica esercitate non solo sul suolo di lavoro ma anche a scuola, nelle carceri, e in altri luoghi e che si sostanziano in atti di prevaricazione e prepotenza tra soggetti e non necessariamente legati da un rapporto gerarchico tra i soggetti coinvolti. Inoltre nel mobbing sul posto di lavoro raramente sfocia in violenza fisica, in quanto è caratterizzato da comportamenti subdoli e sofisticati con l'obiettivo principale di intaccare l'equilibrio psico-fisico della vittima.

¹⁶ Le modalità del mobbing nel regno animale sono state descritte agli inizi degli anni settanta dall'etologo austriaco Konrad Lorenz.

¹⁷ Sul punto si legga H. LEYMAN, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, 1990, Vol 5, n. 2; *Ibidem*, *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5; *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders in European Journal of Work and Organizational Psychology*, n. 5, 1996.

lungo periodo di tempo (almeno sei mesi). Questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali»¹⁸.

Una **caratteristica** del mobbing è, dunque, la **continuità temporale** ossia il perpetrarsi nel tempo della “persecuzione” **alla luce di una strategia**, la quale si concretizza in attacchi ripetuti, sistematici e duraturi aventi il fine di incidere sui canali di comunicazione, sulla reputazione e sulla salute della persona al punto tale da avere effetti sulla integrità psicofisica del lavoratore mettendo in pericolo il suo posto di lavoro.

Tuttavia è bene evidenziare che non sono qualificabili come mobbing tutte quelle situazioni nelle quali la condotta ostile si concretizza, esaurendosi, in un unico estemporaneo episodio di vessazione psicologica, dettato da un malinteso o da disattenzione verso la sensibilità dell’altro soggetto¹⁹. In tal caso, infatti, mancano tutti gli elementi tipici della fattispecie quali la programmazione della condotta mobbizzante, la durata temporale nonché la finalità esclusiva e punitiva posta in essere con la condotta; tutti atti inseriti in una strategia globale che mira all’«eliminazione della vittima», o anche al solo isolamento del lavoratore²⁰.

CARATTERISTICHE

Gli **elementi** che in concreto concorrono a delineare la fattispecie del mobbing **sono cinque**. Accanto alla **presenza** dei due soggetti (**mobber e mobbizzato**) vi è l’**attività vessatoria**, avente il carattere della continuità temporale nonché lo scopo di isolare la vittima sul posto di lavoro al fine

¹⁸ H. LEYMAN, B. GUSTAFSSON, *Psychological Violence at Work. Two explorative study*, Stockholm, Arbetsklydsstyrelsen, 1984.

¹⁹ Diversa da questa ipotesi non identificabile come mobbing è il caso dello *straining*, altro fenomeno teorizzato dallo stesso Hege, che si caratterizza per la mancanza di una frequenza idonea di azioni ostili, essendo sufficiente una seconda azione aventi effetti duraturi nel tempo (tra tutte si veda l’ipotesi del demansionamento). In particolare lo *straining* è una situazione di stress forzato sul lavoro nel quale la vittima subisce almeno una azione che ha come « conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo *straining*, in persistente inferiorità. Lo *straining* viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante» (così M. BERTONCINI, *Il mobbing secondo la Cassazione*, in *Resp. Civ. e prev.*, 2009, 2, 290, nota 5). Sul punto si leggano anche H. EGE, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul lavoro*, cit.; M.C. CIMAGLIA, *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, I, 93; R. FOGLIA, *Danno da mobbing nel rapporto di lavoro: prime linee di sviluppo giurisprudenziale*, in *Dir. lav.*, 2000, II, 3, 13. Sulle varie fattispecie di conflittualità sul lavoro v. A. MANNA, *Mobbing e straining come fattispecie determinative di danno: utile un intervento normativo?*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2006, 705; L. TRAMONTANO, *Il risarcimento dei danni da attività lavorativa*, in *La Tribuna*, 2007.

²⁰ In alcune decisioni di merito i giudici hanno negato l’esistenza del mobbing in tutte quelle situazioni nelle quali il ricorrente non aveva provato l’intento persecutorio del mobber, il c.d. *animus nocendi*. Sul punto Trib. Como 22 maggio 2001, in *Orient. giur. lav.*, 2001, I, 277; Trib. Como 22 febbraio 2003, in *Mass. giur. lav.*, 2003, 328. Sul punto non condivide tale orientamento V. DI LEMBO, Osservazioni in tema di mobbing, V. DI LEMBO, *Osservazioni in tema di mobbing*, in *Giur. merito*, 2007, 6, 1551.

di allontanarla o impedirle di esercitare un ruolo attivo sul luogo di lavoro e, infine, la **presenza di spettatori** (i colleghi di lavoro cd. *sighted mobber*) che generalmente prendono le distanze nel timore di incorrere in ritorsioni personali; questi ultimi, poi, possono essere spettatori “plaudenti” oppure “paralizzati” che non condividono la modalità ma non trovano la forza per denunciarlo.

Oggi il fenomeno, nella definizione condivisa dagli **studi sulla psicologia del lavoro** e che vede ampi consensi tra la dottrina giuslavoristica, 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»²¹. Per la più recente **giurisprudenza** «per mobbing si intende comunemente un comportamento del datore di lavoro (o del superiore gerarchico, del lavoratore a pari livello gerarchico o addirittura subordinato), il quale, con una condotta sistematica e protratta nel tempo e che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro. Da ciò può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità» (così Corte di Cass., Sentenza n. 3875/09).

TIPOLOGIE

A seconda della provenienza del mobber nonché della direzione delle azioni le tipologie sono differenti²². Si distingue infatti il **mobbing verticale** (conosciuto anche come bossing) da quello **orizzontale**; nel primo rientrano tutte quelle azioni poste in essere dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico nel secondo l’attività mobbizzante proviene da parte di colleghi di lavoro o addirittura da soggetti subordinati gerarchicamente alla vittima²³. In tale contesto, tuttavia, è importante ricordare che una caratteristica del mobbing è il portare con sé anche altri riflessi, di natura emozionale e relazionale, al punto da configurarsi come una **malattia sociale trasversale**

²¹ Sul punto si legga H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002; Ibidem *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, 2002; *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul lavoro*, Franco Angeli, 2005.

²² Per approfondimenti si legga G. FAVRETTO, *Le forme del Mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005; G. GIORGI, V. MAJER, *Mobbing: Virus organizzativo*, Giunti OS, Firenze, 2009.

²³ In tal caso una parte della dottrina individua una terza tipologia di mobbing, cd. bottom-up o ascendente proveniente da un inferiore o più inferiori gerarchici verso un superiore.

caratterizzata dalla «continuità delle aggressioni nel tempo, lo stillicidio di eventi persecutori, l'intensificazione progressiva di attacchi che portano la vittima all'isolamento, all'emarginazione, al disagio ed alla malattia». Ne discende che la persona mobbizzata si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e, a lungo andare, accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare, nei casi più estremi, anche a invalidità psicofisica permanente²⁴.

Gli studi della psicologia e sociologia del lavoro, che hanno rappresentato la base per la futura elaborazione giurisprudenziale e in alcuni Paesi europei anche normativa della fattispecie, hanno individuato 45 tipologie di comportamenti raggruppati in cinque categorie diverse.

Per Leymann le categorie sono: **attacchi alla possibilità di comunicare; alle relazioni sociali; all'immagine sociale; alla qualità della situazione professionale e privata; alla salute**. Mentre i comportamenti che riconducono al mobbing e concorrono alla individuazione dei parametri, per Harald Ege (che ha ripreso continuandoli gli studi di Leymann) sono: negazione degli atti umani (si impedisce alla vittima di comunicare con i colleghi di lavoro); isolamento sistematico (si pone la vittima lontano dai colleghi o negazione di colloqui); demansionamento o privazione assoluta di qualsiasi mansione; attacchi alla reputazione della persona (con riguardo alle opinioni politiche o alla vita privata); violenza o molestie sessuali.

2.1 Le fasi e le caratteristiche della condotta mobbizzante: i modelli Leymann e Ege

FASI

Leymann individua **quattro fasi** del processo: fase **preliminare** con “segnali premonitori”; fase seconda ossia “fase **conclamata**”, quando inizia il vero e proprio mobbing; fase terza che si concretizza nel “**caso ufficializzato**”, e infine la **fase finale cd. terminale**.

Alla fase prima corrisponde quella che una parte della dottrina identifica come il primo gradino della *Conflittualità quotidiana di partenza*; è in questa fase che sono leggibili i primi segnali di una situazione conflittuale la quale può essere eliminata ricostruendo un equilibrio

²⁴ Così per A. GILIOLI, R. GILIOLI, *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal "nuovo capitalismo selvaggio"*, Milano, 2000.

relazionale. Nel secondo gradino, quello della *Conflittualità palese*, si collocano invece le successive tre fasi su indicate nelle quali il conflitto è evidente e con ripercussioni sia nell'ambiente lavorativo sia in quello relazionale.

A questa prima declinazione strutturata di mobbing e dei suoi step **Ege** ne ha fatta seguire una seconda articolata in **sei fasi**. Per Ege, infatti, il tutto è preceduto da una pre-fase, conosciuta anche come *condizione zero* caratterizzata da una conflittualità fisiologica tipica di tutte le realtà lavorative e che non rappresenta di per sé una condizione prodromica al mobbing; al contrario la presenza di una conflittualità e competizione sana nelle aziende può rappresentare uno stimolo. La degenerazione, invece, può rappresentare e identificarsi con la pre-fase del mobbing.

Nella prima fase, invece, quella del **conflitto mirato** il fenomeno comincia a prendere forma e si distingue per il fatto di avere come obiettivo non solo la volontà di un individuo di emergere lavorativamente ma si insinua anche un elemento più personale e l'obiettivo specifico di distruggere l'avversario.

Nella seconda fase inizia il **vero e proprio mobbing**, con attacchi da parte del *mobber*, che pur non causando ancora sintomi o malattie psicosomatiche sulla vittima le suscitano comunque un senso di disagio e fastidio a causa dell'inasprimento delle relazioni con i colleghi.

I primi **sintomi psico-somatici** compaiono nella terza fase quando la vittima comincia a manifestare un senso di insicurezza e problemi di salute quali ad esempio insonnia e disturbi digestivi.

Nella quinta fase, invece, si concretizza un **aggravamento della salute psico-fisica** della vittima che conosce fasi sempre più intense di depressione grave con uso anche di psicofarmaci e terapie che di solito hanno scarsi risultati. In questa fase l'azienda adotta azioni disciplinari, nei confronti del *mobbizzato*, le quali aggravano ulteriormente la sua situazione.

Nella fase finale si giunge alla **esclusione della persona** dal mondo del lavoro; una situazione che implica l'uscita della vittima dall'azienda, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ricorso al prepensionamento o anche esiti traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio, la vendetta sul mobber.

CATEGORIE

Considerate tali premesse la dottrina maggioritaria individua **cinque categorie**, nell'ambito delle quali riconduce le azioni mobbizzanti. Sono tali gli **attacchi ai contatti umani** (limitazioni alle possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, rimproveri e critiche frequenti, sguardi e gesti con significato negativo); l'**isolamento** sistematico (trasferimento in un luogo di lavoro isolato, atteggiamenti tendenti ad ignorare la vittima, divieti di parlare e/o avere rapporti con questa); i **cambiamenti delle mansioni** (privazione totale delle mansioni, assegnazione di lavori inutili, nocivi o al di sotto delle capacità della vittima); gli **attacchi contro la reputazione** (pettegolezzi, ridicolizzazioni, anche calunnie, umiliazioni); la **violenza o la minaccia** di violenza (minacce od atti di violenza fisica, anche a sfondo sessuale)²⁵.

E proprio su queste basi la giurisprudenza, sia della Suprema Corte di Cassazione sia dei Tribunali, ha cercato di costruire una definizione giuridica tanto della fattispecie quanto della condotta mobbizzante, mancando nell'ordinamento italiano una legislazione specifica in relazione ad atti perturbanti nei luoghi di lavoro.

²⁵ M. BERTONCINI, *Il mobbing secondo la Cassazione*, cit.

3. Italia: il mobbing tra assenza di previsione normativa (statale) e contratti collettivi

QUADRO NORMATIVO

Sul presupposto che in Italia è assente una tipizzazione legislativa in materia di mobbing alla ricostruzione della fattispecie concorre la giurisprudenza che, negli anni, ha posto le basi per la disciplina del fenomeno.

I riferimenti giuridici per la tutela del mobbing sono rinvenibili, in maniera più generale, negli artt. 32 e 41 della **Costituzione**, negli artt. 582 e 590 del **codice penale**, negli artt. 2043, 2049 e 2087 del **codice civile** e nella **legge n. 300/1970**; fermo restando che il fenomeno ha acquisito nel tempo una propria autoregolamentazione anche attraverso la contrattazione collettiva e i codici di condotta.

Per quel che attiene l'operatività delle norme civilistiche, da leggersi in combinato disposto con quelle costituzionali, si rinvia nel prosieguo della trattazione alla rassegna di giurisprudenza che ricostruisce l'iter storico il quale ha condotto a fornire una prima e più compiuta definizione della fattispecie.

A livello penale **l'art. 582 cod. pen.** sancisce la reclusione da tre mesi a tre anni per chiunque cagioni una lesione personale dalla quale derivi una malattia nel corpo e nella mente; è altresì punito, dall'art. 590 cod. pen, chiunque cagioni lesioni personali colpose.

Non sono previste norme specifiche neppure nel Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d. lgs. n. 81/2008) tuttavia una parte della dottrina, con interpretazione estensiva, intravede la possibilità di una tutela nell'art. 28, del citato Testo Unico, al fine di includere nel documento di valutazione dei rischi anche le misure di prevenzione del mobbing. A riguardo C. Lazzari²⁶ ritiene che «considerando che ai fattori di ordine psicologico, sociale e organizzativo concernenti l'ambiente di lavoro va riconosciuta, secondo le più recenti acquisizioni in materia, la

²⁶ C. LAZZARI, *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo*, in *RGL*, 2001, I, 70.

stessa importanza attribuita normalmente ai soli profili strettamente tecnici, ci si potrebbe interrogare sulle possibilità di ricomprendere fra i rischi che il datore di lavoro è tenuto a valutare e prevenire anche il mobbing quale particolare situazione di rischio legata al contesto lavorativo, che si affianca ai pericoli classicamente intesi derivanti da macchine, impianti, agenti fisici, chimici e biologici». Allo stesso modo imponendo al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli connessi al sistema di gestione dell'organizzazione aziendale (sul punto di veda anche anche il d. lgs n. 231/2001), il riferimento potrebbe leggersi tra le righe. Nella stessa ottica, in una prospettiva *de jure condendo*, il sistema di formazione/informazione dei lavoratori nonché il ruolo del rappresentante della sicurezza potrebbe essere rafforzato in ottica preventiva del mobbing.

La **legge n. 300/1970**, conosciuta come Statuto dei Lavoratori, all'art. 13 appresta tutela indiretta nella misura in cui sancisce che al dipendente non possano essere affidate mansioni di livello professionale inferiore a quello di inquadramento mentre l'art. 15 sanziona qualsiasi atto volto a colpire il lavoratore in ragione della propria attività, affiliazione sindacale, ideologia politica, identità religiosa, linguistica o sessuale.

Se a livello generale manca una legge nazionale in materia appare opportuno ricordare che, invece, a livello interno e quindi con valenza limitata all'ambito del provvedimento, il **d.lgs. n. 216/2003** (che stabilisce una disciplina per la parità di trattamento, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, in attuazione della direttiva 2000/78/CE), all'art. 2, comma 3 annovera tra le discriminazioni anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In sostanza, dunque, una definizione di molestie molto in linea con quella di mobbing. Contro tali atti discriminatori (molestie incluse) si prevedono una serie di tutele sul piano giurisdizionale, disponendo la nullità di patti o atti volti a discriminare il lavoratore per i motivi suddetti e introducendo la possibilità di ottenere il risarcimento del danno anche non patrimoniale. A tal fine si ammette, altresì e contro le condotte discriminatorie, la prova indiretta tramite le presunzioni semplici anche sulla base di dati statistici.

In materia di legislazione speciale, infine, è importante il **d. lgs. n. 38/2000**, che ha introdotto, seppure con alcune eccezioni, la tutela assicurativa INAIL del danno biologico, inteso anche come lesione dell'integrità psichica in sé e per sé riconosciuta.

PROGETTI DI LEGGE

Ad oggi **in Parlamento sono stati presentati diversi progetti di legge** aventi tra i fini ispiratori la definizione concettuale di mobbing, insieme alla descrizione dei comportamenti persecutori; la individuazione dei soggetti attivi del mobbing, i cd. persecutori, quali i datori di lavoro, i superiori gerarchici, i pari grado; l'indicazione della finalità del persecutore di danneggiare il lavoratore; le responsabilità disciplinari a carico dei promotori del mobbing e la responsabilizzazione del datore di lavoro che viene obbligato a verificare le denunce (di mobbing) e ad assumere le necessarie conseguenti iniziative come l'irrogazione di provvedimenti disciplinari e/o la rimozione degli effetti. I disegni di legge contengono, altresì, previsioni anche penali nei confronti di coloro che pongono in essere atti qualificati come mobbing. Nella XIV legislatura, in Parlamento, sono stati presentati anche due Testi Unificati. Il primo, presentato il 2 febbraio 2005 dal Comitato ristretto della Commissione Lavoro del Senato e che riunisce il ddl n. 122 e altri in materia, contiene una definizione elastica sul tema. In essa «vengono ricompresi tutti i fenomeni di violenza e persecuzione psicologica caratterizzati da un minimo comune denominatore, costituito, da un lato, da un elemento oggettivo, ossia la continuità e sistematicità di atti e comportamenti persecutori tenuti in ambito lavorativo e, dall'altro, da un elemento teleologico, consistente nella finalizzazione specifica di tali atti, volti appunto a danneggiare l'integrità psicofisica della lavoratrice o del lavoratore. Vengono, altresì, individuate tutte le tipologie di mobbing tra le quali, anche quella del mobbing dal basso verso l'alto, tipologia poco diffusa in Italia»²⁷. Il secondo Testo Unificato del 28 giugno 2005²⁸ contiene anch'esso i principi fondamentali in tema di mobbing insieme a strumenti repressivi e riparatori dei danni provocati dalla violenza o persecuzione psicologica, insieme ad una adeguata azione di tutela giudiziaria.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In materia una regolamentazione più compiuta è contenuta nei contratti collettivi nei quali sono presenti delle buone prassi. Nel settore cooperativo, ad esempio, è emblematico **l'accordo di rinnovo del settore metalmeccanico (cooperative)**, siglato l'8 luglio 2003, e rinnovato nel 2008, nel quale è stato previsto un vero e proprio codice di condotta. Il Codice oltre a fornire una definizione di mobbing e ad enucleare alcuni principi a tutela della dignità, della libertà e

²⁷ Così R. STAIANO, *Dequalificazione professionale e mobbing - Profili applicativi*, cit. 66, e P. CENDON, *Licenziamento, mobbing, processo del lavoro*, Vol.4, Utet, 2009.

²⁸ Il testo riunisce i ddl 122, 266, 422, 870, 924, 986, 1242, 1280, 1290, 2420, 3253 e 3255.

riservatezza dei lavoratori istituisce anche la figura della/del Consigliera/e di Fiducia. Quest'ultima, che agisce in piena autonomia, ha compiti sia preventivi di informazione nello svolgimento di attività di prevenzione attraverso iniziative di tipo culturale, formativo e informativo, sia operativi quali il sostegno e l'assistenza alle persone vittime di molestie sessuali e mobbing, sia di impulso in quanto può indicare delle misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali e mobbing. Infine trasmette annualmente ai firmatari del CCNL una apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice di Comportamento.

Interessanti, in quanto contengono una definizione precisa di mobbing, sono anche i **contratti collettivi nazionali di lavoro del 2002-2005 del settore pubblico**, in particolare quelli dei comparti Ministeri, Regioni Autonome, Enti locali, Enti Pubblici non Economici. In particolare l'art. 6 prevede la costituzione, presso ciascuna amministrazione, di un **Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing** avente, tra i compiti, la raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza; l'individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale; la formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione di situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato; la formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta. I contratti contemplano, altresì, una serie di azioni da mettere in atto per contrastare la diffusione di tali situazioni, aventi rilevanza sociale, nonché per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Nel 2014 l'**accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale dei dirigenti del terziario**, vista la rilevanza sociale del fenomeno, all'art. 13 ha previsto l'istituzione di una Commissione intersettoriale, con l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative di prevenzione contro il mobbing; a tal fine Confcommercio, come in precedenza Confetra, hanno concordato di operare congiuntamente con Manageritalia e con le altre Organizzazioni datoriali degli altri settori del terziario per la realizzazione di azioni di tutela.

Nel **contratto collettivo di rinnovo per i soci e i dipendenti delle cooperative e dei dipendenti delle micro e piccole aziende esercenti attività nel settore autotrasporto spedizioni merci e logistica** (in vigore dal 1° giugno 2014 al 31 maggio 2017) nel titolo XXXI, artt. 88-90, sono

contenute delle previsioni per la tutela contro le molestie sessuali e il mobbing. Le parti riconoscendo la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza dei rapporti interpersonali condannano ogni forma di vessazione e sopruso ai danni del lavoratore sino «ai più gravi fenomeni di mobbing con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori». Su questi presupposti le parti hanno istituito una apposita commissione per le pari opportunità, istituita presso l'EBAL, al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili.

A livello aziendale, invece, sulla scia di quanto previsto in Germania merita attenzione l'**accordo** contro le violenze psicologiche nei luoghi di lavoro siglato nel 2001 tra le associazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti, **ATM-SATTI e Volkswagen**, e che è stato il primo accordo aziendale, il quale ha interessato oltre 5.000 dipendenti. Nell'accordo ATM Torino - SATTI del 2001 erano contenuti precisi riferimenti tanto alle molestie quanto al mobbing. In particolare si prevedeva che costituiva violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento riconducibile a molestie sessuali, discriminazioni, mobbing qualificandosi come tale «ogni comportamento, reiterato nel tempo, che abbia come finalità l'annientamento psicologico di chi lo subisce». Al fine di evitare il perpetuarsi di tali situazioni l'accordo prevedeva l'**istituzione di una Commissione di Clima** avente l'obiettivo di monitorare i casi sottoposti alla sua attenzione nonché la previsione più ampia, a livello formativo, di porre specifici interventi di sensibilizzazione del management e della linea intermedia di comando.

Il **Gruppo Unipol**, invece, in seguito alla stipula di un contratto **integrativo aziendale** siglato l'8 ottobre 2011 ha condiviso e sottoscritto il "Codice delle Buone Prassi Contro il mobbing", uno strumento importante sia per la prevenzione del fenomeno mobbing sia dello *straining* e che rappresenta l'apripista per successive e possibili intese con l'obiettivo di giungere alla costituzione di una Commissione Nazionale o di un Osservatorio.

Più di recente il **contratto collettivo nazionale del Gruppo Migros 2011-2014** all'art. 16.2 oltre a definire il mobbing come quella situazione in cui si intende «lo sviluppo sul posto di lavoro di conflitti in cui singole persone vengono insistentemente e durevolmente messe alle strette da colleghi e/o superiori» prevede che per prevenirlo «le imprese instaurano una cultura della comunicazione aperta e senza paure».

Sempre a livello aziendale si segnala il **contratto integrativo per il personale amministrativo della CONSAP S.p.A.** stipulato il 6 marzo 2014 (con decorrenza dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2017) che all'art. 4 prevede una disciplina specifica in materia di mobbing. Le parti, infatti, nelle more della emanazione di una disciplina legislativa nazionale, riconoscendo la rilevanza delle «problematiche relative alle violenze morali ed alle persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela dei lavoratori rispetto a tale fenomeno» (art. 4 citato) e richiamando i principi del Codice Etico aziendale hanno previsto l'istituzione di una Commissione paritetica (costituita da 3 membri di nomina aziendale e 3 membri di nomina sindacale) con l'intento di prevenire il fenomeno del mobbing in azienda. La Commissione si riunisce almeno una volta l'anno e ogni volta che se ne ravviserà la necessità e avrà l'obiettivo di intervenire, tempestivamente, per la eliminazione delle relative cause ed effetti mediante formali segnalazioni al management.

Sviluppare una cultura aziendale che, riconoscendolo, ponga attenzione al fenomeno del mobbing e metta in atto una serie di azioni preventive ma anche informative, formative e repressive (in caso di conclamata evidenza), è importante e rappresenta un elemento chiave per migliorare la vita lavorativa dei singoli, il clima aziendale ed evitare l'emarginazione sociale, con le conseguenze che ne derivano, oltre ad essere un segnale di civiltà.

Accanto alla disciplina più interna prevista dalla contrattazione, nazionale o aziendale, vi sono poi delle leggi regionali che hanno disciplinato il fenomeno e che sono analizzate nel paragrafo che segue.

3.1- Le leggi regionali

LAZIO

La prima regione ad introdurre una tipizzazione legislativa del mobbing è stata il Lazio **nel 2002 con la legge n. 16** che, dopo aver definito il mobbing all'articolo 2, comma 1, al successivo comma precisava che sono configurabili come azioni mobbizzanti tutti quegli atti e comportamenti i quali «possono consistere in:

- a) pressioni o molestie psicologiche;

- b) calunnie sistematiche;
- c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avviliti, anche in forma velata ed indiretta;
- e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione».

Un provvedimento, questo, che individuava anche le azioni di prevenzione e informazione oltre alla istituzione di un Osservatorio regionale sul mobbing e ad enti anti-mobbing affidati ad organismi paritetici²⁹, ai sensi delle previsioni dell'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626; parimenti l'articolo 5 della citata legge prevedeva la possibilità di convenire, in sede di contrattazione collettiva per il comparto Regioni ed enti locali, misure idonee al conseguimento degli scopi suindicati.

Nonostante il corposo impianto normativo la legge, però, è inapplicabile perché **è stata dichiarata incostituzionale, con sentenza n. 359/2003**, in quanto lesiva della competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile nonché di ordinamento e organizzazione amministrativa

²⁹ Sugli organismi paritetici si legga si legga A. BRIGNONE, *Il rappresentante per la sicurezza e gli organismi paritetici*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1995, 183 e ss. mentre sul confronto rispetto alla legge della regione Lazio si legga R. STAIANO, *Le prospettive legislative sul fenomeno mobbing in Italia*, in N. BOTTA, C. LONGOBARDO, R. STAIANO, A. ZINGAROPOLI, *Mobbing, stress e diritti violati*, ESI, Napoli, 2003.

dello Stato e degli enti pubblici nazionali e in contrasto con l'art. 117, comma 2, lett. l) e g) della Costituzione³⁰. La Consulta ha esaminato diversi aspetti, tra questi i più importanti attengono alla definizione della fattispecie ex art. 2, comma 1, alla individuazione degli atti specifici e dei comportamenti previsti dal comma 2 dell'art. 2 e alle previsioni contenute nell'art. 4. Rispetto ad essi i giudici della Corte Costituzionale hanno ritenuto che il legislatore regionale abbia fornito, in autonomia, la nozione giuridica di una fattispecie che non è normata a livello nazionale. Non solo. La previsione contenuta nell'art. 4, comma 2, lettera c), in cui si prevede la possibilità di intervenire «con una vera e propria diffida, anche se tale termine non ricorre nella prescrizione che il centro anti-mobbing – in ipotesi anche una mera associazione privata – rivolge al datore di lavoro perché esegua gli obblighi relativi alla tutela della personalità del dipendente e della sua salute nascenti dal rapporto» vale, per la Corte, «a configurare un elemento dell'eventuale inadempimento del datore di lavoro e rientra, quindi, nella materia "ordinamento civile", oltre ad essere in contrasto anche con la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali [art. 117, secondo comma, lettera g), della Costituzione], qualora il datore di lavoro sia una pubblica amministrazione o un ente pubblico nazionale» (così nella citata sentenza n. 359/2003). Ne discende che il provvedimento legislativo adottato è stato dichiarato illegittimo fermo restando, come precisa la Consulta, che le Regioni dinanzi al fenomeno avente valenza comunitaria possono intervenire con propri atti normativi prevedendo misure di sostegno idonee a studiare e prevenire il fenomeno ma non possono intervenire «in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali»³¹.

³⁰ Sul punto si legga R. STAIANO, Corte. Cost. 19.12.2003, n. 359, in www.diritto.it. Per un primo commento alla decisione della Consulta si veda M. GENTILE, *Cancellata da una decisione ineccepibile l'unica legge su un fenomeno in aumento*, in *Guida al Diritto*, 2004, n. 3, 15. Sulla base di tale pronuncia la Regione è intervenuta nuovamente con la proposta di un testo che ricalca molto la legge della regione Umbria tuttavia al momento in cui si scrive non c'è una legge ufficiale.

³¹ Per commenti dottrinali sulle implicazioni, in campo giuslavoristico, della riforma del Titolo V della Costituzione si leggano F. CARINCI, *Osservazioni sulla riforma del Titolo V della Costituzione. La materia del lavoro*, in *ILLe-J*, 2001, n. 6; Id., *Riforma costituzionale e diritto del lavoro*, in *Arch. dir. lav.*, 2003, 59 ss.; M. MAGNANI, *Il lavoro nel Titolo V della Costituzione*, in *Arg.dir.lav.*, 2002, 645 ss.; R. PESSI, *Il diritto del lavoro tra Stato e Regimi*, in *Arg.dir.lav.*, 2002, 75 ss.; R. SALOMONE, *Il diritto del lavoro nella riforma costituzionale. Esperienze, modelli e tecniche di regolazione territoriale*, Padova, 2005; M. PERSIANI, *Devolution e diritto del lavoro*, *Arg.dir.lav.*, 2002, 19 ss. Più ampio è M. BIAGI, *Il lavoro nella Riforma Costituzionale*, in *DRI*, 2002, 157, per il quale l'espressione adoperata nell'art. 117, comma 3, Cost. (riguardo a "tutela e sicurezza del lavoro") legittimerebbe una consistente competenza concorrente dei legislatori regionali in materia di disciplina dei rapporti di lavoro.

ABRUZZO

Seconda in ordine di tempo rispetto al Lazio è stata la regione Abruzzo che con la **Legge Regionale n. 26/2004**, dal titolo *Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro*, ha regolamentato il mobbing. La legge, che negli articoli iniziali definisce le finalità della stessa (legge), agli articoli 2 e 3, al fine di prevenire e contrastare i fenomeni afferenti lo stress psico-sociale e il mobbing nei luoghi di lavoro, prevede **l'istituzione di un Centro di riferimento regionale** presso l'Asl di Pescara ed un centro di ascolto per ogni altra Asl della Regione. La funzione del Centro regionale e i compiti, ai sensi dell'art. 3 della citata legge, riguardano: il monitoraggio e l'analisi del fenomeno mobbing e dello stress psico-sociale; la consulenza e il supporto nei confronti degli organi regionali, enti pubblici, privati ed associazioni che adottino progetti o iniziative per tali problematiche; la valutazione delle situazioni del disagio lavorativo con inquadramento clinico e psicologico; l'assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori in situazioni lavorative riconducibili a mobbing; lo sviluppo di una sensibilizzazione al fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nelle aziende coinvolte, attraverso segnalazioni alle figure incaricate per la prevenzione, al fine di arrestare il fenomeno; la promozione di convegni ed incontri formativi per sensibilizzare le aziende ed i luoghi di lavoro, al fine di prevenire il fenomeno; il coordinamento e il supporto alle attività dei centri di ascolto localizzati nelle ASL della Regione Abruzzo. I **centri di ascolto**, invece, forniscono assistenza periodica ai lavoratori e alle loro famiglie, effettuano colloqui e somministrano questionari. Nel complesso la legge attribuisce un ruolo centrale della regione nella misura in cui è prevista l'istituzione di un **Organismo regionale Tecnico Consultivo** avente tra i vari compiti l'armonizzazione delle iniziative previste dalla Regione Abruzzo con quelle indicate dalla normativa nazionale e comunitaria, suggerendo eventuali altre azioni territoriali, sociali e legislative nonché l'incentivazione di interventi tesi a favorire innovazioni negli ambienti di lavoro atti a prevenire l'insorgenza di stress psico-sociale e mobbing (responsabilità sociale delle imprese, lavoro etico, etc.). Anche questa legge, come quella della regione Lazio, è stata sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale in quanto lesiva della competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile nonché di ordinamento e di organizzazione amministrativa dello Stato e degli Enti pubblici nazionali. Tuttavia **la Consulta, con la sentenza n. 22/2006 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale** in quanto la legge, rinunciando a formulare una propria definizione del mobbing, si riferisce a quegli elementi desumibili non da una specifica disciplina bensì dalle esistenti normative statali riguardanti materie in cui il complesso fenomeno si

manifesta. I profili di illegittimità sollevati erano diversi. In particolare, e in primo luogo, si contestava l'utilizzo continuo da parte del Legislatore regionale della espressione «fenomeni afferenti lo stress psico-sociale e il mobbing nei luoghi di lavoro» senza che fosse data una definizione degli stessi. In tal modo si concretizzava (per il Governo ricorrente) una fattispecie di norme in bianco per cui il tutto era rimesso agli organi amministrativi con una ingerenza nella competenza legislativa statale. Altro aspetto sollevato riguardava la scelta delle strutture sanitarie insieme alla previsione di consentire l'assunzione di personale precario (art. 4, comma 3), da parte dei centri di riferimento e di ascolto, senza specificarne la qualificazione, con il solo limite della dotazione finanziaria assegnata. Inoltre si contestava la violazione degli artt. 117, comma 2, lett. g) e l) e art. 118 della Costituzione, nella parte in cui si paventava il rischio di una disciplina territorialmente differenziata, in assenza di principi previsti dalla normativa nazionale. La Consulta, tuttavia, rispetto alla normativa della regione Abruzzo non rilevava la presenza di elementi tali da incidere sulla legittimità costituzionale in quanto la legge «dà per presupposta la nozione dei comportamenti costituenti mobbing e non formula di questo fenomeno né una definizione generale, né esemplificazioni» e il Legislatore regionale fa riferimento agli elementi «già desumibili non da una specifica disciplina, bensì dalle esistenti normative statali riguardanti materie in cui il complesso fenomeno si manifesta, normative che i giudici comuni hanno avuto presenti nelle controversie il cui oggetto era costituito dal mobbing in uno o più dei suoi molteplici aspetti». Rispetto al riferimento alle strutture sanitarie preposte la Consulta, invece, evidenziava la genericità della censura mentre riteneva priva di pregio la previsione che permetteva di avvalersi di personale medico impiegato anche con contratti di collaborazione o in regime di convenzione in quanto ciò rientra nel potere organizzativo delle strutture sanitarie³².

UMBRIA

La **legge n. 18/2005** della regione Umbria sulla *Tutela della salute psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing* in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 32 e 41 della Costituzione italiana e nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, interviene su più fronti per promuovere azioni ed iniziative volte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro. In particolare la legge ha previsto compiti, responsabilità

³² Per un commento strutturato sulla pronuncia della Corte Costituzionale n. 22/2006 si legga R. NUNIN, *La Consulta "salva" la legge sul mobbing della Regione Abruzzo*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2006, n. 3, 261-264.

e percorsi specifici, volti a promuovere la formazione sulla disciplina del mobbing e istituito un **Osservatorio regionale** dei casi di mobbing avente il compito, oltre che di ricerca, di fornire consulenza affinché sia garantita anche una assistenza medico legale e psicologica. Un aspetto interessante è l'istituzione di **Sportelli anti-mobbing** presso gli uffici comunali di cittadinanza con il compito di: a) fornire una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore; b) orientare il lavoratore presso gli uffici della ASL competente; c) segnalare, con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing al Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro territorialmente competente (art. 6, citata legge). Interessante è, altresì, l'attività di controllo per cui il Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, sulla base delle segnalazioni ricevute o nell'ambito della sua attività istituzionale, effettua apposite ispezioni nel luogo di lavoro per accertare l'esistenza di azioni di mobbing e l'eventuale stato di malattia del lavoratore.

FRIULI VENEZIA GIULIA

Nella stessa direzione dell'Umbria si è posto anche il Legislatore del Friuli Venezia Giulia con la **legge regionale n. 7 dell'8 aprile 2005**. La caratteristica di questa legge è la previsione, all'art. 2, di **progetti contro le molestie morali e psico-fisiche** sul posto di lavoro. In particolare l'amministrazione regionale promuove la realizzazione di progetti che possono «essere presentati da: a) enti locali, singoli o associati, anche in convenzione con associazioni di volontariato e organizzazioni non lucrative di utilità sociale che documentino comprovata esperienza; b) associazioni di volontariato, associazioni senza fini di lucro e di utilità sociale, organizzazioni sindacali, che abbiano maturato competenze specifiche in materia di molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro e organizzazioni datoriali di categoria, che operino in Regione e che si avvalgano o collaborino con personale qualificato con pluriennale e documentata competenza nella materia». In supporto ai progetti possono essere attivati anche dei **Punti di Ascolto**, accreditati dall'amministrazione regionale sulla base di un regolamento, per promuovere iniziative formative per l'aggiornamento di operatrici e operatori qualificati per affrontare problematiche di disagio psico-fisico sul luogo di lavoro, effettuare colloqui i lavoratori in condizioni di disagio al fine di verificare l'eventuale sussistenza di una situazione di malessere psico-fisico.

Entrambe le leggi, regione Umbra e Friuli Venezia Giulia, sono state sottoposte a giudizio di legittimità, come nel caso della legge regionale del Lazio, ma non sono state dichiarate incostituzionali in quanto non cercano di colmare spazi lasciati vuoti dalla legislazione statale in

tema di mobbing bensì hanno accentrato l'attenzione sulla tutela del lavoratore-mobbizzato attraverso la prevenzione, tralasciando le garanzie legali³³.

VENETO

Il Veneto con la **Legge Regionale 22 gennaio 2010, n. 8**, *Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro*, sul presupposto della inviolabilità della dignità umana e del diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica per tutelare la persona nei luoghi di lavoro e in relazione all'attività lavorativa, all'art. 2 ha evidenziato che la finalità (della legge) è promuovere e sostenere «azioni ed iniziative volte a prevenire il disagio lavorativo, a contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di mobbing e di stress psico-sociale e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa promuovendo corretti stili di vita». A tal fine è istituito anche l'**Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale** con funzione di consulenza, monitoraggio, analisi e consultiva per la promozione di proposte operative.

PUGLIA

A completare il quadro normativo vi è la regione Puglia con la **legge 14 marzo 2014, n. 8**, in materia di *Norme per la sicurezza, la qualità e il benessere sul lavoro*. Il mobbing non è espressamente citato nella legge ma è ricompreso nel più ampio concetto di contrasto alle molestie e alle violenze durante il lavoro di cui all'art. 8, comma 3, let. j) facendolo rientrare nelle previsioni del capo II, *Interventi in tema di responsabilità sociale*, ed in particolare della responsabilità sociale dei datori di lavoro. Parimenti anche il capo III contiene previsioni specifiche su *Prevenzione e tutela dalle molestie negli ambienti di lavoro* (artt. 13-16). La regione Puglia nel rispetto della normativa statale vigente, con riferimento all'ordinamento comunitario e per tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori nonché per migliorare la qualità e il benessere del lavoro, si propone di promuovere azioni e iniziative volte a «prevenire il disagio lavorativo e migliorare le relazioni sociali nella vita lavorativa, prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di molestie a carattere sessuale e non, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro». A tal fine la Regione oltre a porre in essere azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione ha previsto l'istituzione dell'**Osservatorio regionale e degli Sportelli di Ascolto**. Questi ultimi hanno

³³ Così R. STAIANO, *Dequalificazione professionale e mobbing - Profili applicativi*, cit.,78

il compito di: fornire una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore; orientare il lavoratore presso servizi specialistici; segnalare al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore, invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause anche attraverso la revisione del documento di valutazione dei rischi da stress; fornire, dettagliando in forma anonima e digitale, ogni utile informazione all'Osservatorio regionale contro le molestie. Riguardo alla realizzazione di progetti contro le molestie morali, psico-fisiche e sessuali sul posto di lavoro la previsione legislativa è simile a quella della regione Friuli Venezia Giulia.

Nelle altre regioni non segnalate ci sono dei progetti di legge presentati e al vaglio delle rispettive amministrazioni regionali.

4. Il mobbing nella elaborazione giurisprudenziale: ricostruzione delle tappe e breve rassegna

QUALIFICAZIONE DELLA CONDOTTA

La giurisprudenza, negli anni, ha contribuito a delineare gli elementi qualificanti il mobbing partendo dalla ricostruzione giuridica del fenomeno da cui è possibile trarre elementi utili per la definizione stessa della fattispecie e riconoscendone i presupposti anche per il risarcimento del danno biologico³⁴.

In sintesi, perché possa concretizzarsi tale fattispecie, la condotta deve:

- 1) presentarsi in modo continuativo e protratto nel tempo;
- 2) essere tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro;
- 3) concretizzarsi in comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, nonché esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno finalizzato alla persecuzione o vessazione del lavoratore, tale da fare conseguire un effetto lesivo sulla salute psicofisica dello stesso.

Su tutto poi è necessario dimostrare il **nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore**³⁵. Nel 2011 il **Consiglio di Stato** con la **sentenza n. 3648/2011** ha ulteriormente ribadito che, nel valutare i casi di presunto mobbing, vanno considerate rilevanti «la molteplicità e globalità di comportamenti a carattere

³⁴ Per approfondimenti dottrinali sul mobbing si legga R. DE LUCA, TAMAJO, F. CARINCI, *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, Utet, 2006. Sulle tutele e in materia di danno biologico si leggano P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danni alla persona*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, I, 251; C. ZOLI, *Il mobbing: brevi osservazioni in tema di fattispecie ed effetti*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2003, 337. Sul danno esistenziale G. PONZANELLI (a cura di), *Critica del danno esistenziale*, Cedam, 2003.

³⁵ Sul punto si legga per un aggiornamento G. TOLVE, *Il Mobbing nella recente giurisprudenza civile*, in *Bollettino Speciale ADAPT* 14 dicembre 2012, n. 26, *Violenza e molestie nei luoghi di lavoro*, (a cura di) C. CORTESI.

persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio».

Nella ricostruzione del percorso giurisprudenziale è fondamentale partire dalla prima **sentenza italiana “apripista”** in materia, quella del **Tribunale di Torino**³⁶ **del 16 novembre 1999**, nella quale si affermava che «[...] sussiste un’ipotesi di mobbing allorché il dipendente è oggetto di soprusi da parte dei superiori, e in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall’ambiente di lavoro e nei casi più gravi ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l’equilibrio psichico del prestatore menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e persino suicidio [...]». Nella sentenza, inoltre, il giudice non solo ricostruiva la fattispecie del mobbing, sottolineando che è tale quella «pratica attraverso la quale il dipendente è fatto oggetto di numerosi soprusi da parte dei suoi superiori e comunque di pratiche che tendono ad isolarlo dall’ambiente di lavoro ovvero, nei casi più gravi, ad espellerlo», ma evidenziava anche come tale comportamento configurasse «un atto illecito di cui il datore di lavoro è responsabile e, qualora cagioni danni all’integrità psicofisica del dipendente, comporta il diritto di quest’ultimo al risarcimento del danno». A questa prima sentenza ne sono seguite altre che, puntando sull’aspetto persecutorio e sulla reiterazione temporale, hanno contribuito a delineare sempre più i confini e le caratteristiche della fattispecie; tra queste la **sentenza del 30 dicembre 1999**, nella quale il giudice facendo espresso riferimento all’illecito obbligava il datore di lavoro a «risarcire il danno biologico e da dequalificazione professionale, subiti dal dipendente a causa di tale comportamento».

Nella stessa direzione la **Corte di Cassazione Sez. lavoro** con la **sentenza del 2 maggio 2000, n. 5491** nella quale afferma che «Il lavoratore che sia vittima di comportamenti persecutori da parte del datore di lavoro ha diritto al risarcimento del cosiddetto danno biologico, ma deve dimostrare l’esistenza di un nesso causale tra il comportamento del datore di lavoro ed il pregiudizio alla propria salute». In maniera simile la **sentenza della Corte Costituzionale n. 359/2003**, nonché la sentenza della Corte di Cassazione n. 4474 del 6 marzo 2006, dalla quale emerge, con riferimento alla lesione ai danni della salute psicofisica sul lavoratore, che la sussistenza di quest’ultima deve essere verificata considerando l’idoneità offensiva della condotta, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell’azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa (sul

³⁶ Trib. Torino 16 novembre 1999 n. 5050, in *Lav. prev. oggi*, 2000, 154.

carattere della pretestuosità si legga la citata sentenza del Trib. Torino dell'11 dicembre 1999, che aveva analizzato gli stati patologici sintomatici: sindrome ansioso-depressiva reattiva, labilità emotiva, nervosismo, insonnia, ansia, perdita di autostima, crisi di pianto). La necessità di provare la sussistenza di un danno alla salute è una costante individuata dalla giurisprudenza che sottolinea l'importanza dell'assolvimento degli oneri di allegazione probatoria richiesti (si vedano sul punto Cass. n. 7382/2010; Cass. n. 3785/2009; Cass. n. 22893/2008)³⁷.

DEQUALIFICAZIONE, DEMANSIONAMENTO E DISEGNO PERSECUTORIO

Il comportamento ostile ed esorbitante la normale gestione del rapporto di lavoro può concretizzarsi nella dequalificazione professionale del lavoratore, il quale può essere adibito, con intento vessatorio o punitivo, a mansioni inferiori. In tema la **Corte di Cassazione** si è pronunciata sul danno non patrimoniale derivante dalla dequalificazione con la **sentenza n. 3057 del 29 febbraio 2012** (riconoscendo l'esistenza di un danno non patrimoniale ad un lavoratore spostato ad un diverso ufficio, con attribuzione di una qualifica inferiore).

Altre fattispecie sono quelle in cui il lavoratore può essere posto in una condizione di forzata inattività preordinata all'esclusione dello stesso dal contesto lavorativo. In tal caso incombe sul lavoratore non solo l'onere di allegare il demansionamento stesso, ma anche di fornire la prova ex art. 2697 c.c. del **danno non patrimoniale**, nonché del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale.

Peraltro, secondo la sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, n. 4093 del 22 febbraio 2010, la prova del **danno da demansionamento** può essere fornita con qualsiasi mezzo, tra cui anche le presunzioni, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c. alle nozioni generali derivanti dall'esperienza. A riguardo si segnala l'**ordinanza 18 maggio 2012, n. 7963, emessa dalla Corte di Cassazione**, la quale (in realtà senza parlare chiaramente di mobbing) afferma che «il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente, oltre a violare l'art. 2103 cod. civ., è lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della

³⁷ Riguardo agli aspetti probatori si leggano A: VALLEBONA, *Mobbing: qualificazione, oneri probatori e rimedi*, in *Giurisprudenza del lavoro*, 2006, 8 e R. NUNIN, *Mobbing: onere della prova e risarcimento del danno*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2000, 835. Per una analisi sia sostanziale che processuale si veda R. STAIANO, *Mobbing comportamenti e tutele processuali*, Maggioli, 2012; Id., *Dequalificazione professionale e mobbing. Profili applicativi*, Halley Editrice, 2006.

professionalità del dipendente». Tale comportamento implica una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo. Secondo i Giudici della Suprema Corte, tale lesione produce automaticamente un danno suscettibile di risarcimento, anche attraverso una valutazione operata in via equitativa. Al contrario, se la violazione del diritto del lavoratore a svolgere la propria prestazione prescinde da uno specifico intento di svilire o declassare il lavoratore a mezzo della privazione dei suoi compiti, la responsabilità del datore di lavoro deve, però, ritenersi esclusa.

Interessante è anche la sentenza del **Tribunale di Forlì del 15 marzo 2001, n. 188** per cui «il mobbing – riconducibile a quel comportamento reiterato nel tempo da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce conseguenze negative anche di ordine fisico – deve individuarsi in base ai requisiti richiesti dalla psicologia del lavoro internazionale e nazionale. Tale fenomeno può dar luogo ad un **danno esistenziale o danno alla vita di relazione**, di natura sia contrattuale che extracontrattuale, che si realizza ogniqualvolta il lavoratore venga aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria. Il predetto danno da liquidarsi in via equitativa, ai sensi degli artt. 1226 e 2056 c.c., può essere rapportato alla durata della condotta pregiudizievole e ad una percentuale della retribuzione percepita».

Sebbene questo sia l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, a fianco di questa interpretazione più vicina alle posizioni della psicologia del lavoro, è possibile riportare anche un secondo orientamento per cui si può prescindere dalla metodologia tipica della psicologia del lavoro e limitarsi all'accertamento dell'inottemperanza all'obbligo espressamente imposto dall'art. 2087 c.c. al datore di lavoro, di rispettare la personalità del suo lavoratore.

In tal senso si esprime il **Tribunale di Pisa** con la **sentenza del 7 ottobre 2001**³⁸, per cui «[...] Il riferimento codicistico (art. 2087 c.c.) e Costituzionale (art. 41 comma 2, limiti all'iniziativa economica privata) alla necessaria tutela anche della personalità morale e della dignità umana da parte del datore di lavoro consente di qualificare come illecito contrattuale ogni comportamento che cagioni ingiustificatamente al lavoratore un pregiudizio alla sua personalità umana [...]. In definitiva

³⁸ Trib. Pisa sentenza del 7 ottobre 2001 in *Lav. giur.*, 2002, 456 ss.

si può affermare che nel rapporto lavorativo è vietato ogni comportamento datoriale che realizzi una compromissione della personalità del lavoratore».

In generale, riprende ciò con maggiori puntualizzazioni sulla **illegittimità dell'obbligo datoriale ex art. 2087**, la Corte di Cassazione con la sentenza n. 22858 dell'11 settembre 2008. A riguardo i Giudici della Suprema Corte si sono espressi affermando che ferma restando, su un piano generale, la presenza di una condotta diretta a ledere il lavoratore, caratterizzano il mobbing il comportamento protratto nel tempo «attraverso una pluralità di atti giuridici o meramente materiali, anche scarsamente legittimi: Corte cost. 19 dicembre 2003 n. 359; Cass. Sez. (4 maggio 2004 n. 8438 Cass. 29 settembre 2005 n. 19053; dalla protrazione il suo carattere di illecito permanente: Cass. Sez. Un. 12 giugno 2006 n. 13537) la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico. Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 cod. civ.)». Ma non solo; la sentenza va oltre affermando che il «fondamento dell'illegittimità è (in tal senso, anche Cass. 6 marzo 2006 n. 4774) l'obbligo datoriale, ex art. 2087 cod. civ., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore. Da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente. Anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'art. 2049 cod. civ., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento – Cass. 4 marzo 2005 n. 4742 – ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cass. 6 marzo 2008 n. 6033). Lo spazio del mobbing, presupponendo necessariamente (nella sua diretta od indiretta origine) la protrazione di una volontà lesiva è pertanto più ristretto di quello (nel quale tuttavia s'inquadra) delineato dall'art. 2087 cod. civ., comprensivo di ogni comportamento datoriale, che può essere anche istantaneo, e fondato sulla colpa. Avendo fondamento nell'art. 2087 cod. civ., l'astratta configurazione del mobbing costituisce la specificazione della clausola generale contenuta in questa disposizione».

Sul punto la **Corte di Cassazione** con la **sentenza n. 3187/2012** ha rilevato che per la configurazione di una condotta di mobbing, **l'illegittimità di un atto non è di per sé sufficiente**.

E' necessario infatti accertare l'idoneità offensiva della condotta datoriale (desumibile dalle sue caratteristiche di persecuzione e discriminazione) e la connotazione univocamente emulativa e pretestuosa della condotta, nonché la prova dell'esistenza di un sovrastante disegno persecutorio³⁹.

La sentenza segue così anche la citata **decisione n. 3468/2011 del Consiglio di Stato** il quale ha confermato che il comportamento delittuoso del datore di lavoro/superiore gerarchico deve: manifestarsi in «modo continuativo e protratto nel tempo»; essere tenuto «nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro», manifestare con atteggiamenti «intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica».

L'orientamento della **Cassazione**, in questa direzione, è costante anche in pronunce recenti. La Suprema Corte nella **sentenza** della sezione lavoro del **14 maggio 2014, n. 10424**, riprendendo dei precedenti, ribadisce che sul piano oggettivo la **condotta** del datore **deve essere sistematica, protratta nel tempo e idonea a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico**. Riguardo agli **aspetti soggettivi**, invece, deve ricorrere la coscienza ed «intenzione del datore di lavoro di arrecare danni – di vario tipo ed entità – al dipendente medesimo (**Cassazione Sez. L, Sentenza n. 18836 del 07/08/2013**), sicché, se occorre il compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali ed, eventualmente, anche leciti), questi devono essere diretti alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente (Sez. L, Sentenza n. 18093 del 25/07/2013)».

In merito al disegno persecutorio per orientamento costante la Corte (di Cassazione) ha ritenuto che per la configurabilità del mobbing devono ricorrere **molteplici elementi tra cui quello soggettivo ossia l'intento persecutorio unificante** di tutti i comportamenti lesivi (sul punto si leggano per tutte Cass. 21 maggio 2011, n. 12048; Cass. 26 marzo 2010, n. 7382) tuttavia anche se le condotte non si ricompongono in un *unicum*, e nel complesso possono essere non idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, ciò non esclude che il giudice sia tenuto a valutare se tali condotte (esaminate singolarmente ma sempre in correlazione agli altri) possano risultare lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati (così Cass. 5 novembre 2012, n. 18927 che riprende Cass. sez. VI pen. 8 marzo 2006, n. 31413).

³⁹ Per un primo commento si legga R. STAIANO, *Cos'è il mobbing per la giurisprudenza (Cass. n. 3187/2012)*, in www.diritto.it

Rispetto all'ambito del **lavoro pubblico**, invece, il **Consiglio di Stato, sezione VI, con la sentenza 4 novembre 2014, n. 5419** sostiene che il lavoratore non può limitarsi a dolersi di essere vittima di un illecito, e a produrre specifici atti illegittimi, ma è tenuto ad evidenziare al giudice amministrativo degli elementi in base ai quali sia possibile verificare la sussistenza di un disegno preordinato alla prevaricazione e vessazione⁴⁰. Affinchè si configuri una condotta di mobbing «è necessario un disegno persecutorio tale da rendere tutti gli atti dell'amministrazione, compiuti in esecuzione di tale sovrastante disegno, non funzionali all'interesse generale a cui sono normalmente diretti⁴¹».

4.1 La *vexata quaestio* tra responsabilità extracontrattuale e obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore ex art. 2087 c.c

RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE ED AQUILIANA E RISARCIBILITÀ

Il dibattito dottrinale e giurisprudenziale degli ultimi anni su un tema caratterizzato da una «certa vischiosità argomentativa [...], di prospettiva, in considerazione della a dir poco alluvionale proliferazione di opinioni sul tema»⁴² ha interessato i confini tra **responsabilità extracontrattuale (art. 2043 c.c)** e **responsabilità datoriale ai sensi dell'art. 2087 c.c.** (per la Cassazione sentenza n. 19782/2014 alla base della responsabilità per mobbing lavorativo si pone normalmente l'art. 2087 cod. civ., che obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del lavoratore, per garantirne la salute, la dignità e i diritti fondamentali, di cui agli artt. 2, 3 e 32 Cost.).

In particolare l'articolo 2043 c.c. riguarda il generale principio della responsabilità aquiliana o extracontrattuale in virtù della quale la lesione di un diritto soggettivo assoluto o di una posizione giuridica soggettiva tutelata dall'ordinamento obbliga l'autore della lesione a risarcire le conseguenze negative patrimoniali e non patrimoniali che dalla medesima sono derivate. Se alcuni⁴³

⁴⁰ Si legga Consiglio di Stato, Sez. IV, 6 agosto 2013, n. 4135; Consiglio di Stato Sez. VI, 12 marzo 2012, n. 1388.

⁴¹ Consiglio di Stato, Sez. IV, 19 marzo 2013, n. 1609; Consiglio di Stato, Sez. VI, 15 giugno 2011, n. 3648.

⁴² Sul punto di legga A. RUSSO, *Il mobbing nell'esperienza comparata. Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati*, in DRI, 2006, n.4, 1051.

⁴³ Sulla possibile utilizzazione dell'art. 2043 c.c. per la tutela del *mobbing* si legga F. CARACUTA, *Il mobbing e la tutela giudiziaria*, in www.diritto.it/articoli/lavoro/lavoro; A. CACCAMO, M. MOBGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, in *D&PL*, 2000, 18, VII.

sono ricorsi a tale articolo per la configurabilità del risarcimento del danno causato da comportamenti di mobbing, altri orientamenti giurisprudenziali trasponendo **l'obbligo del *neminem laedere*** in ambito contrattuale hanno riconosciuto l'obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica e morale del lavoratore quale corollario e integrazione di tutte le altre obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro⁴⁴.

Una parte della giurisprudenza (si veda Cass. 21 dicembre 1998, n. 12763, in Mass., 1998) ritiene che la responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. può concorrere, nel caso del mobbing e nella determinazione del risarcimento, con quella extracontrattuale originata dalla violazione di diritti soggettivi primari (artt. 32 e 41, comma 2 Cost.). Sul datore di lavoro grava, infatti, oltre alla specifica responsabilità stabilita dall'**art. 2049 c.c. (la responsabilità per fatto illecito dei suoi dipendenti commesso nell'esercizio delle incombenze lavorative)**, anche il generale obbligo previsto dall'art. 2043 c.c. Tale norma interpretata dalla giurisprudenza anche alla luce dell'art. 32 Cost. sul diritto alla salute, dell'art. 41, comma 2, Cost. (che limita la libertà di iniziativa economica privata, vietandone l'esercizio con modalità tali da pregiudicare la sicurezza e la dignità umana) e degli artt. 1175 e 1375 c.c. (principio di correttezza e di buona fede), impone al datore di lavoro di attuare tutte le misure generiche di prudenza e diligenza necessarie al fine di tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore (v. Cass. 17 luglio 1995, n. 7768, in *Mass. Giur. Lav.*, 1995, 561 e ss).

Gli effetti sul piano pratico sono diversi e interessanti. Riportare il mobbing nell'alveo di operatività dell'art. 2087 c.c. implica *in primis* la competenza del tribunale monocratico, sezione lavoro, e quindi un rito speciale ex art. 410 c.p.c. Tuttavia nel caso di **cumulo tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale**, in caso di connessione di cause, il rito speciale è assorbente del rito ordinario. A riguardo è opportuno ricordare anche un termine diverso di prescrizione: 10 anni in caso di responsabilità contrattuale e 5 per responsabilità extracontrattuale.

Sul **piano probatorio**, poi, in applicazione degli artt. 2087 e 1218 c.c. l'onere della prova grava sul datore di lavoro il quale deve dimostrare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore e di aver adottato tutte le misure necessarie e tutele idonee ad evitare che il danno si verificasse, alla luce del principio della «massima sicurezza tecnicamente fattibile», affermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza del 2 gennaio 2002, n. 5 e 14 luglio 2001, n. 9601⁴⁵.

⁴⁴ Così V. LEMBO, *Osservazioni in tema di mobbing*, cit.

⁴⁵ Per approfondimenti si legga V. LEMBO, *Osservazioni in tema di mobbing*, cit.

L'onere della prova, tuttavia, secondo un altro orientamento della Corte, **grava sul datore di lavoro solo dopo che il lavoratore abbia provato di aver subito un danno alla salute in conseguenza dell'attività lavorativa svolta** e che vi sia un nesso con la nocività dell'ambiente di lavoro (Cass. 29 gennaio 2013, n. 2038 ripresa da Cass. 14 maggio 2014, n. 10424). Il presupposto è nella responsabilità datoriale che non può, sempre per la Corte, ritenersi oggettiva poiché collegata alla violazione di obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Infine si segnala che il risarcimento da illecito contrattuale ex art. 2087 c.c. non solo ha funzione risarcitoria ma anche ripristinatoria. Laddove, infatti, si accerti che il recesso o il licenziamento del lavoratore siano conseguenza di un demansionamento, è possibile la reintegra⁴⁶; così come l'annullamento delle dimissioni e il ripristino *ex tunc* del rapporto di lavoro se si accerta che le stesse, ad esempio, sono state rese in condizioni di incapacità di intendere e di volere o in conseguenza di violenza morale o minaccia di far valere un diritto.

Riguardo, invece, ai profili del danno risarcito, nella **dicotomia tra danni patrimoniali** (nel combinato disposto degli artt. 2043 e 1218) e non (art. 2059 c.c) nella risarcibilità dei **danni morali**, la Corte Costituzionale con la sentenza n. 233 dell'11 luglio 2003⁴⁷ ha sancito che quando sono lesi interessi garantiti dalla costituzione come quello del rispetto della dignità del lavoratore nell'impresa il danno non patrimoniale può essere risarcito anche se non è dipendente da reato.

⁴⁶ Sul licenziamento e sulla reintegra come riformati in seguito al Jobs Act e, in generale, per dei commenti complessivi sul nuovo impianto normativo in materia di mercato del lavoro si leggano F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series, 2014, n. 37; M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014*, n. 183, Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" - Collective Volumes - 3/2014.

⁴⁷ Per approfondimenti cfr. C. Cost. 11 luglio 2003, n. 233, in *FI*, 2003, 1.

5. Mobbing: uno studio italiano su fenomeno tipicamente “femminile”

STUDIO

Una ricerca del 2011 “Stress lavoro-correlato e mobbing: casistica clinica e differenze di genere”, condotta da una équipe di psicologi e medici del lavoro presso l’Unità operativa medicina del lavoro della Fondazione Maugeri di Pavia⁴⁸, ha evidenziato che il **fenomeno mobbing colpisce** in massima parte **le donne** con una percentuale pari al 65% e nella fascia di età tra i 34 e i 45 anni.

I dati non sono nuovi in quanto già nel 2001 la citata Risoluzione del Parlamento europeo aveva individuato il lavoro femminile tra le aree a rischio mobbing invitando le istituzioni europee ad intervenire con misure di prevenzione e azioni comunitarie più attente alla variabile di genere, anche in materia di salute e sicurezza. A tal fine l’EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) negli anni ha invitato i Paesi europei a programmare interventi adeguati al fine di ridurre tutta una serie di rischi legati alla differenze di genere, e non solo quelle legate a caratteristiche e stereotipi più classici, che vedono la donna spesso discriminata nell’accesso al lavoro, ma anche nella valutazione più attenta degli elementi i quali rappresentano un freno nell’ambito della carriera professionale.

La **ricerca ha analizzato** la casistica di richieste di visita specialistica a causa di mobbing lavorativo pervenute all’unità operativa di Medicina del lavoro dell’Università degli studi di Pavia, tra il 2001 e il 2009, e **diagnosticato 35 casi di mobbing su 345 richieste di persone** che avevano sostenuto una visita per problemi, a loro giudizio, connessi a problemi psicopatologici derivanti dall’ambiente lavorativo.

Nel dettaglio il campione di indagine è stato il seguente: 197 individui di sesso femminile (57,1%) e 148 di sesso maschile (42,9%), d’età compresa tra i 21 e i 61 anni con una media di 41 anni. Dal

⁴⁸ I risultati dello studio sono stati pubblicati da S. TONINI, A. LAMFRANCO, M.C: COSTA, D. LUMELLI, I. GIORGI, F. MAZZACANE, F. SCAFA, S. N. CANSURA, *Stress lavoro-correlato e mobbing: casistica italiana e differenze di genere*, in *Giornale italiano di medicina del lavoro e ergonomia*, 2011, 33, 4.

punto di vista della scolarità, 4 soggetti (1,15%) avevano la licenza elementare, 126 la licenza media inferiore (36,5%), 157 il diploma superiore (45,5%), 58 la laurea (16,85%). Per quanto riguarda il settore d'impiego, 256 pazienti (74,2%) prestavano servizio in aziende private, mentre i rimanenti 89 (25,8%) lavoravano presso enti pubblici (28 dipendenti comunali, 17 scolastici, 23 all'ASL, gli altri presso consorzi e agenzie tributarie). I soggetti erano per il 12,7% dirigenti, 15,8% quadri direttivi, 45,4% impiegati, 16,6% operai; i rimanenti 9,5% avevano altre qualifiche professionali.

Lo studio è stato condotto somministrando interviste strutturate, rispondenti a quelle previste dai Protocolli specifici riconosciuti in ambito medico⁴⁹, nelle quali si è proceduto ad una dettagliata anamnesi lavorativa, familiare, sociale, fisiologica e patologica dei pazienti al fine di delineare con un grado di probabilità il più vicino alla realtà, la vera natura dei problemi psicopatologici degli intervistati.

RISULTATI

I risultati hanno evidenziato che circa **il 10% dei pazienti era affetto da una sindrome da mobbing** e quindi legata effettivamente all'ambiente lavorativo. Su 345 persone esaminate in 112 casi si è ravvisata la presenza di disturbi psichiatrici preesistenti come disturbi depressivi e stati d'ansia non occupazionale, in 218 casi, invece, vi erano disturbi legati al lavoro e in 89 casi è stato riscontrato un quadro clinico effettivamente riconducibile allo stress lavoro-correlato con diagnosi che evidenziavano una percentuale pari al 60,7% di disturbi seri d'ansia legata al lavoro, 37,1% di casi di disturbo dell'adattamento e con una percentuale del 2,2% di disturbo post-traumatico da stress. In termini numerici i risultati finali sono stati i seguenti: un'età media complessiva di tale campione di 40,6 anni, con una significativa differenza tra uomini e donne (46 anni per i maschi, 39,5 per le femmine) con una maggiore prevalenza di queste ultime presenti in proporzione superiore (65%) rispetto agli uomini (35%). I soggetti interessati presentavano con scolarità prevalentemente medio-elevata: il titolo di studio era rappresentato per 14 pazienti dalla laurea (15,8%), per 41 dal diploma superiore (46,3%), per i restanti 34 dalla licenza media inferiore

⁴⁹ Il protocollo diagnostico, messo a punto dalla Unità Operativa di Medicina del lavoro dell'Università degli studi di Pavia prevede: colloquio clinico-psicologico; intervista strutturata per il DSM IV: SCID (Structured Clinical Interview for DSM IV) asse I e II; test di personalità MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2) in forma intera; visita psichiatrica; eventuali accertamenti strumentali per patologie d'organo. Sul punto e per dettagli si legga S. TONINI, A. LAMFRANCO, M.C. COSTA, D. LUMELLI, I. GIORGI, F. MAZZACANE, F. SCAFA, S. N. CANSURA, *Stress lavoro-correlato e mobbing: casistica italiana e differenze di genere*, cit.

(37,9%), per nessuno dalla licenza elementare. «Questo dato è verosimilmente legato al fatto che le persone con maggior grado d'istruzione hanno una maggior consapevolezza o una soglia d'allarme più bassa rispetto alla situazione negativa. Per quanto concerne il settore d'impiego, 75 soggetti (84,2%) lavoravano nel settore privato, i rimanenti 14 (15,8%) nel settore pubblico; le mansioni e le qualifiche lavorative interessate erano assai varie, ma con una prevalenza dell'attività a carattere impiegatizio, in cui i rapporti interpersonali e la comunicazione sono intrinsecamente parte integrante del lavoro»⁵⁰. Molto variabile è risultata la durata delle vessazioni, da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 15 anni. 63 soggetti (70,7%) assumevano psicofarmaci – prima di intraprendere l'osservazione dell'equipe medica – su prescrizione del medico di base o dello specialista; un soggetto abusava di alcool. Infine, 3 pazienti erano risultati essere invalidi civili per patologie d'organo.

A risultati similari, per quel che riguarda i dati al “femminile”, sono giunti anche altri studiosi⁵¹ i quali hanno rilevato che le vittime di mobbing sono circa 1/3 uomini e 2/3 donne. I settori più colpiti risultano essere il settore della sanità, quello educativo e i servizi sociale; in sostanza tutte quelle realtà nelle quali è forte la componente femminile. Dati più sostanziosi, invece, sono rilevabili nel settore d'affari dove le donne più degli uomini dichiarano di essere vittime di mobbing con una percentuale dell'11,6% a fronte del 5%, con casi che si manifestano principalmente al ritorno dalla maternità. Dai dati emerge che spesso l'accanimento nei confronti delle donne è dovuto al fatto di godere di maggiori agevolazioni contrattuali come orari, aspettative, maternità, permessi. Per evitare tali situazioni per Ege le direzioni verso le quali orientare le azioni sarebbero due: puntare sull'azienda affinché con una formazione mirata possa consentire all'ufficio Risorse Umane una gestione più conciliativa riservando maggiore attenzione ai singoli e, dall'altro, preparare le persone al conflitto insegnando tecniche di autodifesa verbale e comportamentale per prevenire fenomeni di mobbing.

In **altre ricerche**, invece, i risultati non hanno condotto a **significative differenze di genere** come nel caso di quella condotta dallo stesso Leymann⁵² nel 1996 e da uno studio sugli agenti penitenziari di Vartia⁵³ nel 2001 dove, al contrario, era stata rilevata solo la presenza di precise tipologie di

⁵⁰ Così S. TONINI, A. LAMFRANCO, M.C. COSTA, D. LUMELLI, I. GIORGI, F. MAZZACANE, F. SCAFA, S. N. CANSURA, *Stress lavoro-correlato e mobbing: casistica italiana e differenze di genere*, cit.

⁵¹ K. BJORKQVIST, K. OSTERMAN, M. HJELT-BACK, *Aggression among university employees. Aggressive Behaviour* 1994; 20: 173-184.

⁵² H. LEYMAN, *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders in European Journal of Work and Organizational Psychology*, cit.

⁵³ M. VARTIA, J. HYYTI, *Gender differences in workplace bullying among prison officers. Eur J Work Organiz Psychol*

azioni sugli uomini rispetto alle donne, come mancata assegnazione di compiti lavorativi ed esclusione dalle riunioni.

Dal punto di vista scientifico, tuttavia, fatta eccezione per le diverse indagini sul campo non vi sono studi che abbiano validato le reali cause, così come scarna è la letteratura sul tema.

2002; 11: 113-126.

Allegato I – I termini del Mobbing

MOBBING: il termine mobbing deriva dal verbo inglese “to mob” che significa accerchiare, accalcarsi intorno a qualcuno, ed è indicativo di un comportamento caratteristico del mondo animale, tipico degli uccelli, i quali usano circondare, appunto accerchiare, i propri simili e assalirli al fine di allontanarli dal branco. Non vi è una definizione univoca di mobbing, tuttavia, per l’Agenzia europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, “il mobbing consiste in un comportamento ripetuto, irragionevole, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e sicurezza”.

MOBBING VERTICALE: tutte le azioni poste in essere dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico nei confronti del lavoratore subordinato.

MOBBING ORIZZONTALE: tutte le azioni provenienti da parte di colleghi di lavoro.

TERRORISMO PSICOLOGICO: atteggiamento intimidatorio basato su pressioni psicologiche

VIOLENZA FISICA: forza fisica usata aggressivamente nei confronti della vittima per esercitare pressione.

DANNO BIOLOGICO: menomazione permanente e/o temporanea dell’integrità psicofisica di una persona, legata ad aspetti personali e dinamico- relazionali, accertabile dal punto di vista medico e che comporta danni sulla salute.

Allegato II – Formule

1. Denuncia di Mobbing



[\[Scarica la scheda in formato word\]](#)

Mittente

(inserire: nome e cognome; indirizzo completo indicante via, numero civico e località; indicare i principali contatti telefonici ed email; codice fiscale)

Spett.le Azienda

(indicare: nome dell'azienda; indirizzo completo indicante via, numero civico e luogo della sede aziendale)

Oggetto: denuncia di mobbing sul luogo di lavoro

Egregio dott.... [*indicare nome del responsabile aziendale*],

con la presente denuncio una serie di casi [*indicare quali se trattasi di discriminazioni, condotte prevaricanti, demansionamenti, trasferimenti, ecc.*] avvenuti sul luogo di lavoro e che sono stati perpetrati in modo sistematico nei confronti della mia persona da parte di [*indicare nome e cognome della/e persona/e*]; una serie di fatti così gravi da prefigurare una ipotesi di mobbing.

[raccontare in maniera dettagliata, e con precisazione anche temporale, i casi verificatisi].

Progressivamente e nel corso del tempo, a partire da *[indicare l'inizio delle azioni poste in essere]*, tale situazione ha determinato un peggioramento nonché un degrado delle condizioni di lavoro all'interno del luogo di lavoro e ha inoltre compromesso la mia salute, professionalità e dignità.

Con la presente, pertanto, la diffido e le chiedo di intervenire affinché tutte le azioni su indicate e perpetrate a mio danno vengano fatte cessare immediatamente al fine di garantire il rispetto delle norme giuridiche, etiche e della dignità personale sui luoghi di lavoro.

In mancanza farò valere le mie ragioni nelle competenti sedi giudiziarie.

Distinti saluti,

Luogo e data

Firma
F.to
.....

2. Ricorso per risarcimento danni derivanti da mobbing e demansionamento



[\[Scarica la scheda in formato word\]](#)

TRIBUNALE DI

- Sezione lavoro -

Ricorso ex art. 414 cpc

per

il sig. *[nome e cognome]*, C.F. nato a e residente in alla via, rappresentato e difeso giusta procura in calce *[formula alternativa: a margine]* del presente atto dall'avv., C.F., PEC.....FAX presso il cui studio in alla via n. elegge domicilio per tutti gli effetti di legge;

- ricorrente-

contro

la società *[indicare il nome e la tipologia]*, PI, in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in.....;

- resistente –

FATTO

1) Il ricorrente lavora alle dipendenze della società resistente dal con la mansione died è inquadrato al livello.....del CCNL.....applicato in azienda e che si allega.

2) Nel corso del periodo [*indicare esattamente l'arco temporale*] è stato progressivamente e, in concreto, adibito a mansioni dequalificanti e, segnatamente [*indicare esattamente le mansioni*].

[*La parte che segue è da inserire se il lavoratore aveva funzioni di responsabilità*] A far data da gli sono state sottratte delle responsabilità tanto in merito alla gestione dell'area/reparto quanto alla gestione dei dipendenti, suoi collaboratori e/o sottoposti. Allo stesso tempo il sig. non ha ricevuto più le comunicazioni riservate da parte della direzione aziendale, come invece avveniva in passato essendo stato così escluso da ogni comunicazione. Rispetto al suo rendimento il ricorrente, che era tra i più validi e stimati responsabili aziendali, ha subito ripetuti e immotivati attacchi da [*indicare da parte di chi*] e/o dalla direzione, per presunte mancanze mai però concretamente dimostrate.

3) Il ricorrente, dopo aver infruttuosamente chiesto un incontro con il direttore del personale dott., al fine di ricevere chiarimenti in relazioni agli episodi sopra indicati, nonché in merito alla propria situazione lavorativa ed in particolare per chiedere la propria adibizione a mansioni omogenee a quelle per le quali era stato assunto, è stato oggetto di un'azione chiaramente persecutoria.

4) Il ricorrente, inoltre, è sistematicamente oggetto di atti persecutori e attacchi verbali da parte del sig. che denigra pesantemente ogni attività lavorativa posta in essere dallo stesso [*elencare il più possibile fatti circostanziati e precisi*]. Contestualmente al ricorrente non è consentito frequentare corsi di aggiornamento professionale e/o di godere di permessi di studio, nonostante ne abbia fatto richiesta, così come è escluso da ogni forma di incentivo alla produzione, premio aziendale, che, invece, interessa gli altri dipendenti dell'azienda e colleghi del sig.

5) Il ricorrente, a far data dal....., è stato altresì oggetto di diverse e immotivate contestazioni [*indicare in maniera dettagliata gli episodi*] alle quali sono seguite le seguenti contestazioni disciplinari [*inserire questa parte se vi sono state contestazioni*] :

a).....

b).....

c).....

nonché i seguenti provvedimenti disciplinari *[inserire questa parte se vi sono state contestazioni]*:

a) sanzione del richiamo verbale il.....per aver.....;

b) sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 2 giorni il..... per aver
.....

Ad ogni buon conto i fatti addebitati non sono veritieri e non giustificano l'adozione dei provvedimenti disciplinari su indicati, i quali si palesano come provvedimenti ritorsivi da parte del sig... e/o della direzione a fronte delle legittime richieste formulate dal ricorrente. In merito, infatti, si osserva che analogo rigore non viene mostrato nei confronti degli altri dipendenti ed in particolare dei colleghi del servizio.

6) In seguito ai fatti su indicati il ricorrente ha sofferto, e tuttora soffre, di stati d'ansia e crisi come attestato dalla certificazione medica che si allega al presente atto. Non solo. In conseguenza degli atti persecutori il ricorrente ha subito un danno affettivo e alla vita di relazione e a causa della sindrome depressiva scaturita dai continui attacchi subiti non può più svolgere attività sportiva e di volontariato alle quali, in passato, era dedito.

7) Con istanza depositata in data il ricorrente ha richiesto l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione dinnanzi alla DPL competente per territorio, tenutosi in data e conclusosi con esito negativo, come si evince dal verbale che si allega *[il punto relativo all'avvenuto esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione è da inserire solo per i giudizi introdotti prima dell'entrata in vigore della l. n. 183/2010 Successivamente il predetto punto va inserito solo nel caso in cui il tentativo sia volontario o si tratti di un contratto certificato. Nel primo caso andrà inserito: Ai sensi dell'art. 411 c.p.c., si specifica che le parti hanno richiesto alla [sede] l'esperimento di un tentativo di conciliazione (di cui si allegano gli atti) e che esso ha avuto esito negativo. Nel secondo caso: Trattandosi di contratto certificato da [sede certificatrice], il ricorrente ha promosso il previo tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 80, comma 4, d.lgs. n. 276/2003, avanti l'ente certificatore; il predetto tentativo ha avuto esito negativo, come da verbale che si allega]*.

Per quanto, sopra il ricorrente come in epigrafe rappresentato e difeso chiede l'accoglimento delle rassegnate conclusioni per le seguenti ragioni di

DIRITTO

1) Sul mobbing subito dal ricorrente e sul demansionamento

[analizzare il concetto di mobbing alla luce della fattispecie concreta su indicata e dimostrare la sussistenza del demansionamento. Di seguito sono indicati alcuni punti che possono essere inseriti a supporto dei punti in diritto]

Ai sensi dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro ha l'obbligo contrattuale di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore e tanto vale non solo dal punto di vista strettamente fisico, attraverso l'adozione di tutti i mezzi di protezione individuali e collettivi in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro, ma anche da un punto di vista psichico, attraverso l'abbattimento e/o la riduzione di fattori di stress legati alla prestazione lavorativa. Ne discende che il datore di lavoro è responsabile se non tutela la salute psicofisica del lavoratore ponendo in essere condotte intenzionalmente mobbizzanti. Parimenti il datore di lavoro incorre nella responsabilità aquiliana ex art. 2043 c.c., in presenza di condotte chiaramente vessatorie *[inserire, di seguito, dei riferimenti dottrinali e giurisprudenziali per definire il quadro concettuale]*

In particolare tutte le condotte su indicate e gli episodi ripercorsi nella premessa in fatto configurano mobbing ai danni del ricorrente considerando che, come chiarito dalla dottrina e dalla giurisprudenza costante in materia *[inserire dei riferimenti giurisprudenziali in merito alla sistematicità e frequenza dei comportamenti vessatori che rappresentano il presupposto del mobbing]*.

2) Sugli atteggiamenti mobbizzanti subiti dal lavoratore e che hanno avuto conseguenze sul piano professionale, affettivo, familiare e di salute

[esporre in punto di diritto tutte le argomentazioni giuridiche a supporto della propria domanda

corredandole di riferimenti dottrinali e giurisprudenziali, laddove possibile, di giurisprudenza favorevole, in merito agli atteggiamenti mobbizzanti che espongono la società convenuta al risarcimento dei danni, patrimoniali e non, subiti dal ricorrente]

Tutto ciò premesso il ricorrente, rappresentato e difeso come in atti

RICORRE

al Tribunale del lavoro di, Giudice di prima istanza, affinché sia fissata apposita udienza di comparizione, nel contraddittorio con , in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in alla via , reiette tutte le avverse istanze, deduzioni ed eccezioni, voglia disporre per l'accoglimento delle seguenti:

CONCLUSIONI

Nel merito

1. Accertare e dichiarare che il sig.... è stato oggetto di atti persecutori e di demansionamento diretti alla emarginazione dal contesto aziendale e, di conseguenza, annullarli.
2. Condannare la società, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, a reintegrare il sig. nelle mansioni precedentemente svolte o ad assegnargli mansioni equivalenti.
3. Condannare la società, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, a cessare, con effetto immediato, qualsiasi atto persecutorio nei confronti del ricorrente adottando ogni comportamento e/o provvedimento a ciò necessario.
4. Condannare la società convenuta, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, al risarcimento dei danni subiti in conseguenza dell'illegittimo comportamento datoriale, sia di natura patrimoniale, che si quantificano in, o di quell'altra maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia, il tutto con interessi legali, sia non patrimoniale da determinarsi in via equitativa o da quantificarsi in seguito ad apposita CTU medica e danno da perdita di *chance* da determinarsi in via equitativa.
5. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite, oltre IVA e CPA, *[inserire*

eventualmente: da distrarsi in favore dell'avv. (inserire nome del legale) antistatario] e sentenza provvisoriamente esecutiva.

In via istruttoria, e senza invertire gli oneri probatori a carico della società convenuta, si chiede all'Ill.mo Giudice designato l'ammissione di prova per testi sui seguenti capitoli di prova:

- a) vero che....
- b) vero che.....

Si indicano come testi sui capitoli della premessa in fatto, da intendersi come capitoli di prova emendati di ogni componente valutativa:

- a) il Sig..... residente in
- b) il Sig..... residente in

Sui medesimi capitoli si chiede che il Giudice voglia ammettere interrogatorio formale del sig....., legale rappresentante *pro tempore* della società convenuta.

Si chiede altresì che il sig. Giudice adito voglia nominare CTU medico al fine di valutare le patologie da cui è affetto il ricorrente e lo stato di salute in cui lo stesso versa a far data dal a tutt'oggi.

In via istruttoria si depositano, in copia fotostatica, i seguenti documenti:

1. Copia del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle aziende che svolgono attività nel settore (specificare il contratto)
2. certificazione medica attestante le patologiche da cui è affetto il sig....
3. raccomandata a/r del [inserire data] di tentativo obbligatorio di conciliazione e relativo verbale.

Dichiarazione ai fini del contributo unificato.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115 si dichiara che il presente procedimento è esente dal

pagamento del contributo unificato *[questa formula è da utilizzare nel caso in cui il ricorrente abbia un reddito inferiore ad euro 34.107, 72. Si suggerisce di prestare attenzione alle modifiche legislative in base alle quali ogni anno sono modificate e aggiornate le tabelle del contributo unificato].*

Formula alternativa

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115 si dichiara che il presente procedimento è soggetto al pagamento del contributo unificato di euro *[questa formula è da utilizzare nel caso in cui il ricorrente abbia un reddito superiore ad euro 34.107, 72. Per il quantum si precisa che il pagamento del contributo si determina in base al valore della causa ridotto alla metà. Si suggerisce di prestare attenzione alle modifiche legislative in base alle quali ogni anno sono modificate e aggiornate le tabelle del contributo unificato].*

Con osservanza

[luogo e data]

L'Avvocato

[firma]

....

MANDATO

Il sottoscritto _____ residente in _____, delega a rappresentarlo e difenderlo in ogni fase e grado del presente giudizio l'Avv. _____ conferendogli ogni e più ampia facoltà di legge, compresa quella di transigere, rinunciare agli atti, chiamare in causa terzi, proporre domande riconvenzionali, farsi sostituire, dare esecuzione agli emanandi provvedimenti promuovendo esecuzioni mobiliari, immobiliari e presso terzi. Dichiara di eleggere domicilio presso il suo Studio in _____.

Autorizza il trattamento dei dati personali sensibili ai sensi del D.lgs. n. 196/2003 e successive integrazioni necessari per l'espletamento del mandato.

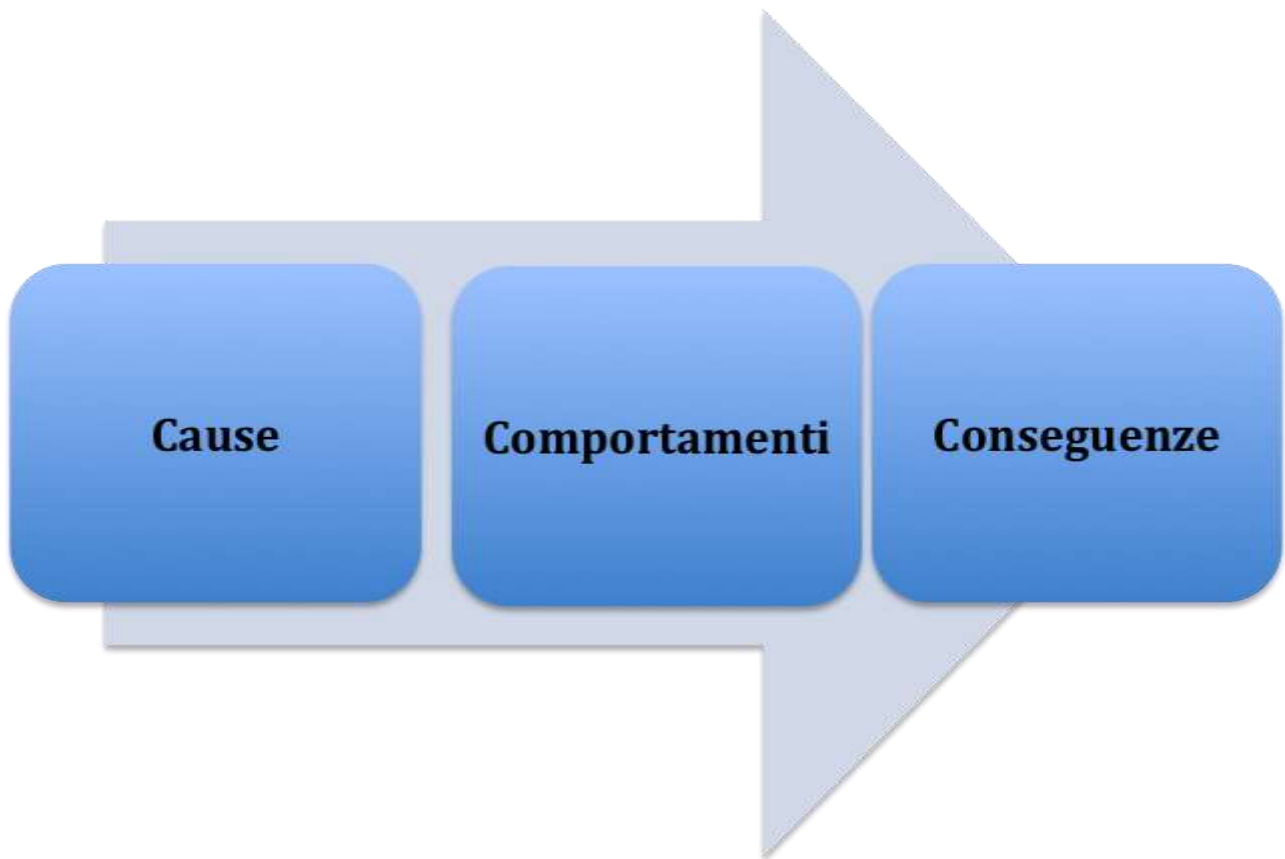
Eleggo domicilio in _____ alla via _____

Per autentica

Avv. _____

Schemi

IL PROCESSO DEL MOBBING



Schema a cura di Roberta Caragnano, 2015.

CAUSE

- ORGANIZZATIVE: cultura aziendale, stress, stili di leadership, organizzazione del lavoro, mancanza di controllo
- DI GRUPPO: competizione, pressione psicologica, pressioni di gruppo, invidia, capro espiatorio.
- INDIVIDUALI: personalità dei singoli, livelli di professionalità e/o abilità, insoddisfazione personale del leader del gruppo.

COMPORAMENTI

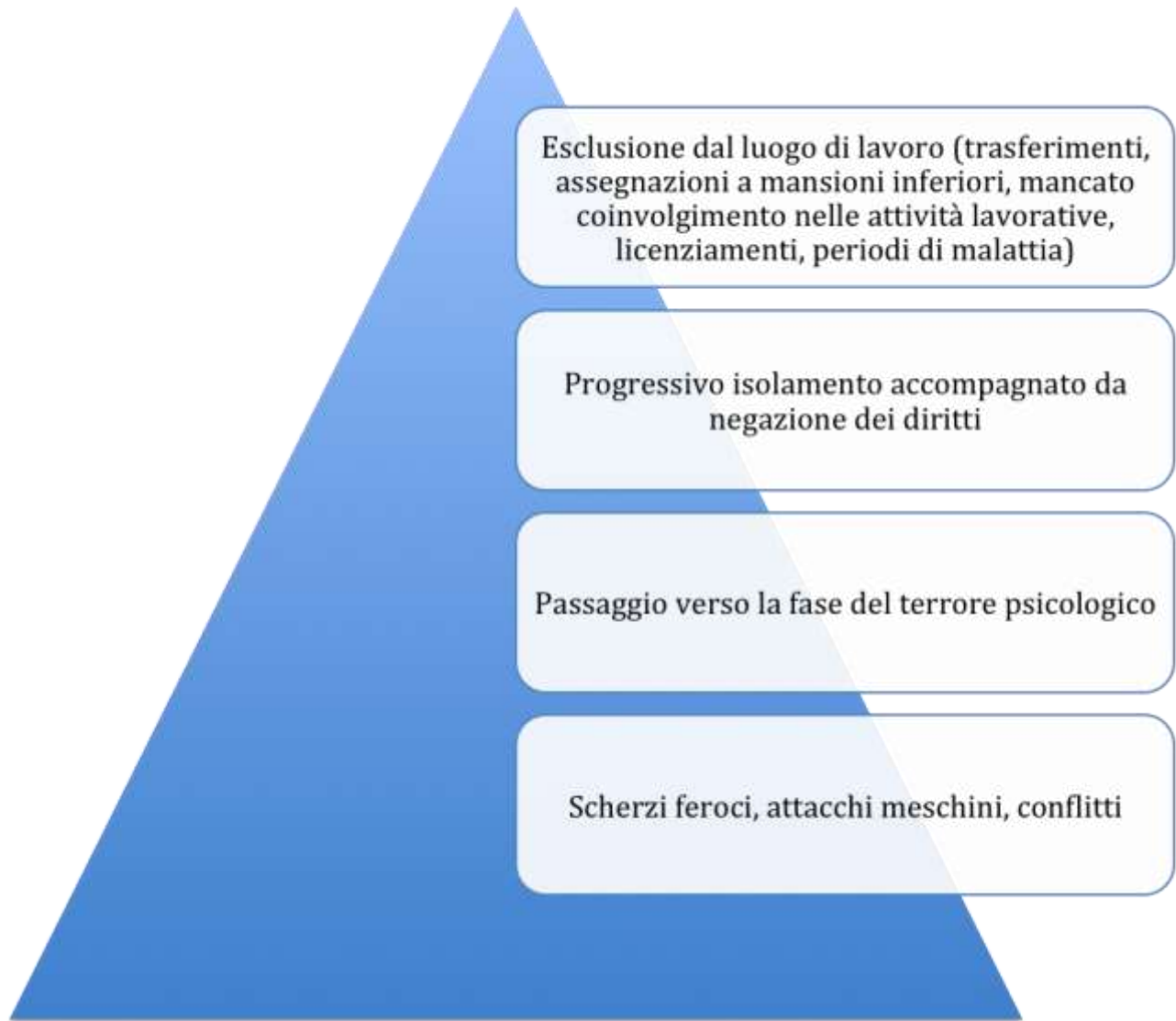
- PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI: negazione dei diritti sul luogo di lavoro; successione di trasferimenti; assegnazione ad incarichi di minore importanza
- Aggressioni verbali e /o fisiche, maldicenze, attacchi alla sfera privata, rimproveri senza fondamento
- Isolamento sociale

Schema a cura di Roberta Caragnano, 2015.

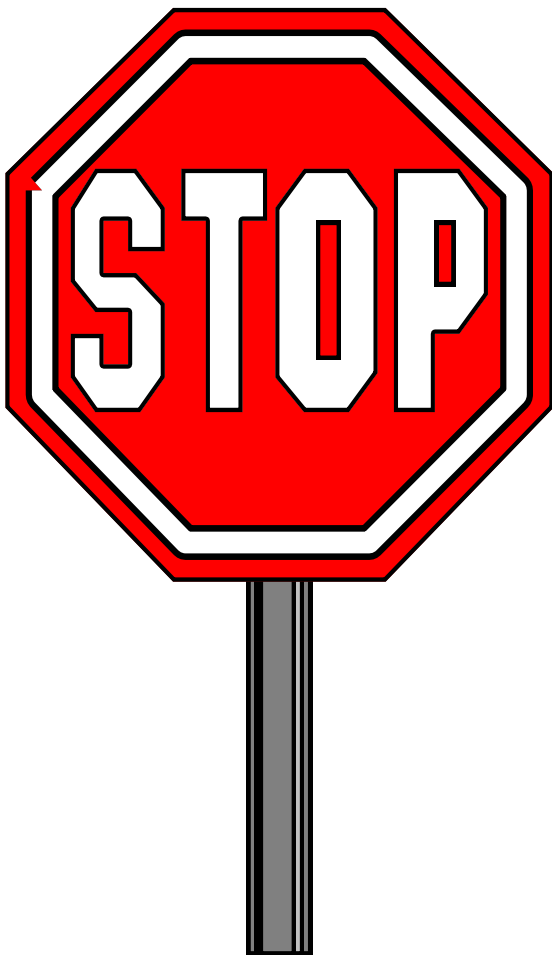


Schema a cura di Roberta Caragnano, 2015.

SCHEMA EVOLUTIVO



Schema a cura di Roberta Caragnano, 2015.



Attenzione !!!

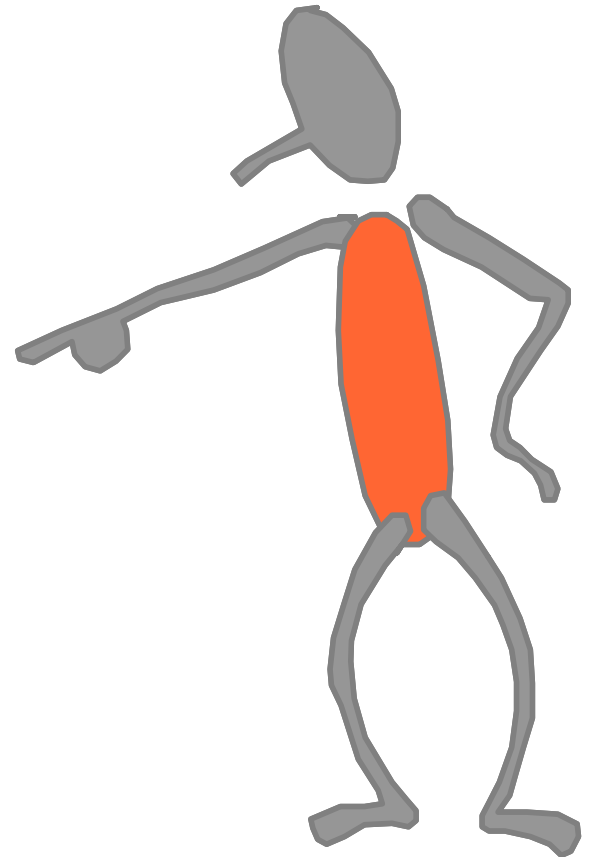
Il Mobbing non è:

- il semplice dispetto a qualcuno sul luogo di lavoro;
- non è il rimprovero verbale finalizzato a rendere attivo un lavoratore pigro;
- non è la semplice antipatia di un collega.

Schema a cura di Roberta Caragnano, 2015.

Come prevenire il Mobbing:

- diffondere una cultura organizzativa che guarda al benessere aziendale;
- sviluppare uno stile di leadership che non sia oppressivo;
- attivare politiche aziendali e/o codici di comportamento virtuosi al fine di comunicare efficacemente i valori aziendali;
- migliorare la responsabilità e competenza del management;
- coinvolgere i dipendenti nella valutazione dei rischi e nella prevenzione del mobbing;
- dettagliare e predisporre servizi di consulenza e sportelli per le vittime.



Schema a cura di Roberta Caragnano, 2015.

Abbonamento Business Center - Circolare Settimanale del Lavoro - OFFERTA SPECIALE 55% DI SCONTO

Abbonarsi è facile e comodo! E' sufficiente compilare questo modulo e inviarlo al numero di FAX **051/0544383** con allegata l'attestazione del pagamento

Cognome e nome o ragione Sociale		
Indirizzo		
Cap	Località	Prov.
Tel.	Fax	e-mail
P.Iva		Codice Fiscale

Desidero attivare l'Abbonamento annuale (12 mesi) Circolare Settimanale del Lavoro usufruendo della promo 55% di sconto

La circolare settimanale del lavoro tratta le principali novità della settimana in materia del lavoro e approfondimenti su temi di attualità o di particolare rilevanza; corredata di utili schede informative da inviare alla propria clientela e della normativa di riferimento

Modalità di pagamento

Pagherò l'importo di **120,78 euro** (99,00 + IVA 22%) invece di **268,40 euro** (220,00 + IVA 22%) tramite:

Bonifico Bancario a favore di Fisco e Tasse srl c/o BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA - AG. 19 di BOLOGNA VIA MASCARELLA, 70/B - 40126, BOLOGNA (BO) CONTO: 00001210213 ABI: 05387 CAB: 02419 IBAN: IT73U0538702419000001210213
Versamento su c/c postale N. 63137848 intestato a Fisco e Tasse srl - Galleria del Pincio, 1 - 40126 Bologna
Addebito sulla mia carta di credito: Visa <input type="checkbox"/> Mastercard <input type="checkbox"/> Diners <input type="checkbox"/> Amex <input type="checkbox"/> N. _____ Scadenza _____ CVV2 _____

I documenti oggetto dell'abbonamento, contenuti nella banca dati del Business Center, possono essere utilizzati solo per uso personale. E' fatto assoluto divieto di utilizzo dei documenti per scopi commerciali. Per la procedura di attivazione è necessario **inviare il presente modulo** (allegando in caso di bonifico o versamento tramite bollettino postale, copia dell'avvenuta operazione) al numero di fax **051/0544383**. Per informazioni sul servizio di Abbonamento è a vostra disposizione il numero **800979038**.

Ai sensi ed in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. N. 196/2003, Fisco e Tasse srl informa che i dati raccolti saranno trattati con l'ausilio dei moderni sistemi informatici ed archiviati elettronicamente presso la propria Sede; i medesimi saranno utilizzati per la fornitura dei servizi richiesti e/o per scopi amministrativi, contabili e fiscali, nonché per comunicare le future iniziative promosse da Fisco e Tasse srl; il conferimento dei dati è facoltativo, ma necessario per l'espletamento del servizio; i dati raccolti ed archiviati non saranno comunicati a terzi né diffusi e saranno trattati esclusivamente da dipendenti di Fisco e Tasse srl di ciò appositamente incaricati; ad ogni momento l'interessato potrà esercitare i diritti da 7 a 10, titolo II, del D.Lgs. 196/2003 (conferma, modifica, cancellazione, blocco, aggiornamento, rettifica, etc., dei propri dati), rivolgendosi per iscritto al titolare del trattamento (Fisco e Tasse srl, Galleria del Pincio 1, 40126 BOLOGNA nella persona di Luigia lumia).

Data : _____

Firma : _____