

SNFIA

Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici

La violenza psicologica sul luogo di lavoro

Il Sindacato propone una panoramica del fenomeno

a cura di Fabio Vecchioni

Lo sforzo del nostro Sindacato per far conoscere e quindi combattere tutte le forme di soprusi e ingiustizie che possano colpire i lavoratori è stato pionieristico con la pubblicazione del libro **"NO al mobbing"** nel 2002. Ora con questo contributo, che si basa sulla precedente analisi mantenendone le parti d'attualità, si amplia e si alza il tiro per andare a comprendere, nell'esposizione, anche gli altri casi di violenza psicologica sul luogo di lavoro.

Convinto che il linguaggio semplice e l'approccio pratico possano dare la possibilità ad aziende, lavoratori e sindacalisti, di inquadrare correttamente i vari fenomeni consentendo nel contempo di valutare i comportamenti reattivi maggiormente appropriati e giuridicamente corretti per reagire e superare tali incresciose situazioni, voglio ricordare come gli autori abbiano dato il loro contributo traendo materiale anche dall'esperienza di tutti, nonché personale e diretta.

È quindi con l'auspicio che lo sforzo espresso dalle alte professionalità, che siamo e rappresentiamo, possa cogliere l'obiettivo di dare una maggiore consapevolezza e difesa ai lavoratori che si dà alle stampe questo volume.

Concludo con un vivo ringraziamento personale a tutti per l'impegno dimostrato per la stesura del libro.

Pasqualino Pasciullo



INDICE

Introduzione

.....	<i>Fabio Vecchioni</i>	pag.	9
-------	------------------------	------	---

I. PARTE

IL FENOMENO DELLA VIOLENZA PSICOLOGICA:

MOBBING E ALTRI...

Il fenomeno della violenza psicologica sul luogo di lavoro		<i>Fabio Vecchioni</i>	»	13
Forme di violenza psicologica note		<i>Francesco Rotiroti</i>	»	15
Profili penali delle condotte vessatorie		<i>Fabio Vecchioni</i>	»	23
Istruzioni per l'uso			»	26
Il nostro impegno contro il mobbing		<i>Giulio Durante</i>	»	28
Reagire al mobbing		<i>Giulio Durante</i>	»	30
Ancora una nota sul mobbing		<i>Fabio Vecchioni</i>	»	31
Demansionamento: scheda orientativa		<i>Fabio Vecchioni</i>	»	34
Il riconoscimento della qualifica superiore		<i>Fabio Vecchioni</i>	»	36
Il mobbing danneggia la salute... anche delle aziende		<i>Giulio Durante</i>	»	39
Il bossing nelle strutture periferiche		<i>Fabrizio Talponi</i>	»	43
La sindrome di Burnout		<i>Lorenzo Capasso</i>	»	46
Che stra...ining, mi hanno revocato la procura!!		<i>Giulio Durante</i>	»	51

II. PARTE

RIFLESSI CLINICI

Le problematiche sessuali

..... *Daria Campacci* pag. 57

Le problematiche sessuali femminili

..... *Daria Campacci* » 60

Lo stress

..... *Daria Campacci* » 63

Il danno alla coppia

..... *Daria Campacci* » 66

La difficoltà di essere genitore

..... *Daria Campacci* » 69

E gli amici?

..... *Daria Campacci* » 73

Riflessioni in ordine sparso

..... *Daria Campacci* » 76

Il male oscuro del XXI secolo

..... *Lorenzo Capasso* » 78

Dai una spinta alla tua macchina e falla ripartire

..... *Gilberto Cammi* » 83

III. PARTE

GIURISPRUDENZA

Premessa

..... *Tommaso Albrizio* » 91

Demansionamento: un caso eclatante una decisione esemplare

..... *Tommaso Albrizio e Antonio Canape* » 92

La dequalificazione del sindacalista

..... *Tommaso Albrizio* » 97

Conseguenze risarcitorie

..... *Fabio Vecchioni* » 100

Raccolta Sentenze / Massime significative » 102

IV. PARTE

RIFERIMENTI NORMATIVI

Premessa

..... *Riccardo Baldassi* » 167

Raccolta Testi Normativi » 176

Bibliografia » 205

INTRODUZIONE

di Fabio Vecchioni

Dalla pubblicazione del volume **“NO al mobbing”** è passato qualche anno. Sono cambiate molte cose, alcune importanti anche inaspettatamente. Nel campo assicurativo abbiamo assistito a grandi fusioni, migrazioni di personale tra una sede e l'altra, per vedere oggi in discussione il sistema contrattuale, il ritorno del comparto assicurativo a quello bancario...

A fronte di tanti cambiamenti, che possiamo definire epocali, il mobbing è stato oggetto di numerose pronunce giurisprudenziali che hanno contribuito a definirlo nettamente in mancanza di una esplicita previsione normativa. In effetti, proprio per l'effetto innescato della conoscenza diffusa del fenomeno, la parte datoriale si è mossa sempre con maggiore attenzione, riducendone l'incidenza.

D'altra parte, uno degli elementi che spesso sono presenti nei casi di mobbing, il demansionamento, si è imposto all'attenzione degli operatori sindacali per le immancabili “forzature” degli organigrammi che hanno seguito le note fusioni tra aziende.

Inoltre, recentemente (L. 23 aprile 2009, n. 38), il Legislatore ha configurato una nuova figura di reato, lo “stalking”, che sanziona *“condotte reiterate, minaccia o molestia taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura...”* disciplinando in modo ampio il limite dei comportamenti umani anche al di fuori dei luoghi di lavoro (vedi capitolo *“Profili penali”*).

In tale teatro, il valido profilo del fenomeno mobbing tracciato dal volume **“NO al mobbing”**, ci ha indotto a procedere con questa riedizione aggiornata pensando di mantenere quelle parti ancora attuali del lavoro fatto allora dai colleghi, aggiungendo alcuni recenti articoli sull'argomento pubblicati dalla nostra rivista, aggiornando i dati normativi e le pronunce giurisprudenziali, arrivando a comprendere anche i fenomeni collaterali ricollegati al più vasto fenomeno della violenza psicologica.

Trattandosi del frutto di un lavoro complesso ed articolato di cui ci siamo fatti carico con spirito di servizio nella consapevolezza che la conoscenza di tali fenomeni contribuisce a migliorare le possibilità di una reazione forte e tempestiva da parte del soggetto più debole, ci auguriamo che possa essere accolto con benevolenza e che ci siano perdonati eventuali errori ed omissioni.

I. PARTE

IL FENOMENO DELLA VIOLENZA PSICOLOGICA: MOBBING E ALTRI

a cura di

Lorenzo Capasso, Giulio Durante,
Francesco Rotiroti, Fabrizio Talponi
e Fabio Vecchioni

Il fenomeno della violenza psicologica sul luogo di lavoro

di Fabio Vecchioni

Il miglior modo di contrastare i fenomeni di violenza in ambito lavorativo è diffonderne la conoscenza, sia tra i lavoratori che nelle aziende.

La violenza nella società umana è una componente presente da sempre, ed oggi, ammantata del superficiale luccichio della tecnologia, si esprime in modi più subdoli ma altrettanto micidiali dei preistorici colpi di mazza, o delle altre armi che man mano hanno potenziato il modo di esprimerla.

Nella società attuale, che privilegia l'apparire, che evidenzia e premia comportamenti prevaricatori trascurando di fatto la dirittura morale, è normale che nelle aziende, già teatro di comuni ed accettate (o accertate???) fonti di stress che derivano dalle interrelazioni forzate, dalle dinamiche del gruppo, dalle aspettative di carriera, si possano rilevare comportamenti che travalicano i limiti della correttezza, qualche volta quelli della legalità.

In ragione del nostro ruolo ci limitiamo all'esame di quelli che non si esprimono colpendo fisicamente la persona, semplici da riconoscere e documentare, ma di quelli psicologici che si esprimono in ambiente lavorativo.

Il lavoro è uno degli elementi centrali della vita, non solo perché costituisce una parte consistente dell'esistenza, ma anche perché assume grande rilievo a livello personale e sociale, rappresenta un'attività che può portare ad acquisire prestigio personale, sia dal punto di vista monetario sia da quello più strettamente sociale. Si tratta indubbiamente di una delle principali componenti delle attribuzioni sociali che compongono l'identità di ognuno.

Appare chiaro, quindi, che quando il lavoratore si trovi ad essere oggetto di condotte pregiudizievoli della propria posizione e/o della propria persona, si venga a trovare in una situazione doppiamente difficile e potenzialmente letale. Infatti, si trova in condizione di perdere alcuni dei propri riferimenti ba-

silari della vita, la propria immagine, il proprio ruolo lavorativo, con tutti i rischi che questo comporta. Costituiscono una variante importante per il determinarsi degli effetti psicosomatici degli atti di violenza, la costituzione e le caratteristiche personali della vittima. Infatti tanto è più sensibile e fragile tanto maggiori saranno le conseguenze.

Il lavoratore può subire diverse forme di violenza: l'affidamento di mansioni inferiori a quelle stabilite (demansionamento), ovvero di compiti che ne degradano la professionalità (dequalificazione), l'esclusione da corsi di formazione ed aggiornamento, l'isolamento vero e proprio in locali disagiati senza incarichi significativi, attacchi diretti o indiretti alla reputazione (mobbing) sino ad arrivare, nei casi maggiormente gravi, a condotte previste dal codice penale come reati.

Le dinamiche comportamentali descritte vengono studiate e definite innanzi tutto in psicologia, assumendo sempre rilievo nell'ambito dello studio dell'uomo e delle sue relazioni, ed arrivano solo in alcuni casi ad essere incasellate nel campo del diritto come legittime cause di richieste di risarcimento dei danni e/o oggetto di sanzioni penalmente previste.

Tutte hanno in comune una condotta lesiva dei diritti del lavoratore, e devono essere identificate e contrastate con tutti i mezzi.

Tali comportamenti hanno sempre effetti controproducenti per tutti, aziende comprese. In effetti, oltre al danno derivante dalle assenze causate dal malessere del lavoratore vittima della violenza, è stata rilevata nelle società di servizi una stretta correlazione tra lo stress subito dagli operatori ed il livello di soddisfazione dei clienti.

Ed è proprio nell'ottica della qualità dell'ambiente di lavoro per la produzione di servizi con un buon livello di gradimento da parte dei consumatori che gli imprenditori maggiormente attenti hanno rafforzato la cultura organizzativa aziendale, in modo da creare fattori di contrasto, oltre ad una maggiore consapevolezza nella gestione del rischio.

In effetti è fuor di dubbio che il lavoro possa creare un certo stress ed è possibile che si creino situazioni di costrittività organizzata, specie se pensiamo alle innumerevoli fusioni e ristrutturazioni del settore assicurativo e bancario, ma solo quando l'azienda perde la cultura della corretta gestione del personale si concede ai violenti di attuare i propri comportamenti persecutori.

In conclusione, la conoscenza dei fenomeni, creare una cultura aziendale orientata alla loro prevenzione, sensibilizzare i dirigenti ed i quadri ed informare ogni lavoratore permette di prevenire e di ridurre il rischio. Inoltre, la costituzione di apposite strutture d'ascolto e di procedure specifiche, anche a livello di organizzazione sanitaria nazionale (Servizi Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro), permette di affrontare e ridurre al minimo le conseguenze sulle vittime degli atti di violenza.

Forme di vessazioni psicologiche note

di Francesco Rotiroti

Mobbing, bossing, stalking, straining et similia.

In principio era il mobbing, il mobbing era presso le aziende e il mobbing (spesso) era l'azienda. Mobbing = to-mob - assalire tumultuosamente (persecuzione sistematica e prolungata destinata alla destabilizzazione della vittima).

Tanto è stato fatto in nome suo e non fu compreso. Il tutto diede origine a forme di vita strane come il Mobber (colui che pratica il Mobbing), Mobbing verticale (fatto dal superiore gerarchico), Mobbing orizzontale (fatto dai colleghi di pari grado), Mobbing ascendente (i subalterni verso il capo), Mobbing strategico (fatto dalle aziende - vedi ristrutturazioni aziendali). Alla fine, in suo sostegno arrivarono:

- **BOSSING** (terrorismo psicologico messo in atto dai dirigenti per allontanare la vittima dal posto di lavoro);
- **STALKING** (interessamento morboso nei confronti della vittima da parte di un molestatore);
- **STRAINING - CHE PROCURA STRESS**. Lo Straining, si differenzia dal Mobbing, per il modo in cui è perpetrata l'azione vessatoria. Per parlare di Mobbing, è necessario che l'azione di molestia sia caratterizzata da una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, che venga riscontrato un danno alla salute e, infine, che questo danno possa essere messo in relazione all'azione persecutoria svolta sul posto di lavoro.

Nello Straining, invece, viene meno il carattere della continuità delle azioni vessatorie.

Pensiamo, per esempio, al demansionamento, alla dequalificazione, all'isolamento o alla privazione degli strumenti di lavoro: si tratta, certamente, di situazioni stressanti che possono anche causare gravi disturbi psicosomatici, ma non di azioni ripetute nel tempo.

Quindi, la differenza fondamentale tra lo Straining e il Mobbing consiste nel fatto, che nel primo caso è presente un'azione unica ed isolata, mentre nel secondo è fondamentale la continuità delle azioni vessatorie.

Per parlare di Straining, quindi, è sufficiente anche una sola azione, purché i suoi effetti siano duraturi nel tempo, come nei casi di demansionamento o di trasferimento;

• **SINDROME DEL “BURNOUT”** (IN INGLESE SIGNIFICA PROPRIO “BRUCIARSI”) Quando il carico di lavoro e la tensione all'interno del lavoro sono troppi può anche succedere che il lavoratore si faccia carico in modo eccessivo delle problematiche a cui dover badare.

Si produce esaurimento emozionale, la depersonalizzazione (spersonalizzazione), ridotta auto realizzazione e auto stima, frustrazione, insoddisfazione, ansia, irritabilità, esaurimento fisico, panico, agitazione, senso di colpa, negativismo, ridotta autostima, empatia e capacità d'ascolto, e poi vengono somatizzate patologie quali emicrania, sudorazioni, insonnia, disturbi gastrointestinali, parestesie, che poi partoriscono e producono gravi reazioni comportamentali (assenze o ritardi frequenti sul posto di lavoro, chiusura difensiva al dialogo, distacco emotivo dell'interlocutore, ridotta creatività, ricorso a comportamenti stereotipati).

Le conseguenze emotive sono tante:

1. affaticamento fisico ed emotivo;
2. atteggiamento distaccato e apatico nei rapporti interpersonali;
3. sentimento di frustrazione per mancata realizzazione delle proprie aspettative.

Il soggetto, sottoposto a carichi di lavoro e di stress eccessivi, inizia a rendersi conto di come le sue aspettative non coincidano con la realtà lavorativa.

L'entusiasmo, l'interesse ed il senso di gratificazione legati alla professione iniziano a diminuire.

Il soggetto (affetto da *burnout*) avverte sentimenti di inutilità, di inadeguatezza, di insoddisfazione, uniti alla percezione di essere sfruttato, oberato di lavoro e poco apprezzato; spesso tende a mettere in atto comportamenti di fuga dall'ambiente lavorativo, ed eventualmente atteggiamenti aggressivi verso gli altri o verso se stesso.

L'interesse e la passione per il proprio lavoro si spengono completamente e all'empatia subentra l'indifferenza (apatia), fino ad una vera e propria "morte professionale".

Molti sono oggi, negli ambienti di lavoro, i fattori stressogeni.

L'affaticamento fisico ed emotivo aiutano l'insorgere di queste nuove patologie prodotte dal mobbing e suoi derivati.

Uno dei tanti fattori stressogeni è il carico di lavoro non adeguato.

Con un carico di lavoro non adeguato si può ottenere quello smarrimento che non consente di attribuire all'esperienza lavorativa la giusta dimensione.

Quando il lavoro è troppo e la professione finisce per assumere un'importanza smisurata, nell'ambito della vita di relazione, e l'individuo non riesce a "staccare" mentalmente tende a lasciarsi andare anche a reazioni emotive, impulsive e violente.

Certo, abbiamo anche lo stress positivo, quello che rappresenta uno stimolo all'azione.

Le aziende devono promuovere lo sviluppo di questo tipo di stress, quello positivo e non di quello nocivo.

Il lavoratore è già chiamato a fare i conti con tutte le trasformazioni che il mondo del lavoro genera in continuazione:

- l'evoluzione scientifica (internet e informatica);
- il susseguirsi di riforme giuridiche, societarie e finanziarie;
- il passaggio critico dall'individualismo al lavoro in équipe (il lavoratore deve fare i conti con il lavoro e i tempi che cambiano e con tutto quello che tale scontro genera). Tutto questo si verifica quando la vecchia realtà - dimensione di ciò che prima aveva il lavoratore - si scontra con il nuovo ruolo e con la realtà disegnata dagli eventi. Ciò a volte produce una discrasia, forte, fra quanto i lavoratori ritengono di essere rispetto a come considerano di essere percepiti;
- rivisitazione e rivalutazione del ruolo del lavoratore: che cos'era e che cosa è diventato adesso il dipendente - DA PROTAGONISTA (attore primario) A SEMPLICE COMPARSA - prima governava gli eventi, adesso li subisce;
- il ruolo spesso inadeguato dei Dirigenti, che non hanno quasi mai le competenze specifiche del settore;
- retribuzione insoddisfacente.

Alta risulta essere la consapevolezza verso le ricadute patologiche che tali fenomeni possano creare a discapito dei lavoratori e l'alto costo sociale che possono generare.

Adesso occorre individuare le strategie operative, ovvero mettere in atto ciò che necessita per non incrementare un clima e una cultura aziendale che favoriscano e alimentino simili comportamenti.

Ci vuole un'attività comunicativa che bandisca e condanni a pieno tali fenomeni, visto anche il livello di solidarietà sociale di cui le varie società si dicono portatrici.

Il mercato del lavoro ha bisogno di regole chiare, obiettivi umani, condivisi e raggiungibili.

Le società devono ambire ad un PROFITTO ETICO!

Le aziende devono somministrare la dovuta formazione ai gestori di risorse, sensibilizzando e istruendo loro sui rischi economici e sulle ricadute negative che si possono avere per una *mala gestio* dei rapporti umani e lavorativi.

Aiutare nella metodologia didattica, della psicopedagogia, delle competenze relazionali e della comunicazione i vari dirigenti.

Fornire ai dipendenti gli strumenti necessari a conquistare l'autorevolezza e la sicurezza, indispensabili alla crescita professionale e interiore.

Ruolo dei sindacati

Devono giocare l'importante ruolo che compete loro su un argomento essenziale come quello dell'integrità psicofisica del lavoratore.

Dove per integrità psicofisica si intende: lo studio della relazione tra gli attributi fisici dello stimolo e gli attributi quantitativi della sensazione.

Uno dei mandati fondamentali dei sindacati è quello di tutelare i diritti dei lavoratori (e tra questi il diritto di tutela della salute - art. 32 della Costituzione italiana).

Il Sindacato deve pretendere, presso le aziende, che vengano messe in atto attività concrete atte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del "Mobbing" e dello "Straining" nei luoghi di lavoro.

Il tutto al fine di attuare al meglio i principi costituzionali enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione e per dar seguito a quanto previsto dal novellato art. 28 del D.LGS 81/2008.

Il Sindacato deve esigere, dalle aziende, attività concrete finalizzate:

- al rispetto reciproco delle regole di correttezza e trasparenza nei rapporti gerarchici, tale da evitare iniziative organizzative contrarie alle norme contrattuali e di legge e per prevenire l'insorgere di situazioni riconducibili all'interno dei fenomeni di "Mobbing" e "Straining";

- a mettere in atto opportune azioni volte all'informazione, alla prevenzione e alla tutela dei lavoratori rispetto a tali fenomeni, azioni volte a sensibilizzare i dirigenti e tutti i dipendenti verso l'esclusione di tali comportamenti soggettivi;

- ad intraprendere tutte le iniziative che reputano necessarie per monitorare ed evitare l'insorgenza di tali fenomeni collegati allo stress da lavoro correlato. Se l'individuo non riesce ad avere un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non riuscirà mai a dare il tempo al proprio corpo e alla propria mente di creare il clima necessario per affrontare e per evitare delle situazioni di stress da lavoro correlato.

Ricordiamoci che se continueremo a non dare la giusta importanza a questi seri fenomeni, gravi saranno i danni di natura psichiatrica che colpiranno i lavoratori.

Non ci dobbiamo dimenticare che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (art. 2087 del c.c.).

Tale norma assoggetta ad una responsabilità contrattuale il datore di lavoro, imponendogli determinati obblighi di protezione nei confronti del dipendente.

L'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare non solo quelle misure che siano imposte da disposizioni di legge relative allo specifico tipo di attività esercitata e quelle definibili come di comune prudenza, ma anche ogni altra misura che, in concreto, si renda necessaria ai fini della tutela del lavoro, sulla scorta dell'esperienza e della tecnica.

Il datore di lavoro deve darsi da fare per l'individuazione di doveri di cautela innominati e cioè non rinvenibili nelle norme di prudenza derivanti dall'esperienza e/o dalla tecnica, da adottarsi nell'esercizio dell'impresa quali "misure necessarie" a tutelare l'integrità fisica del prestatore di lavoro.

Le "misure necessarie" cui fa riferimento la norma di cui sopra sono collegate da Cass. n. 1307/00 all'obbligo di non recare danno *"alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana"*, ex art. 41 Cost.

Il Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro, di cui al D.LGS 81/2008, ha introdotto diverse significative novità, destinate ad incidere non solo sulla gestione quotidiana della sicurezza sul lavoro, ma pensate anche per contribuire a creare una nuova percezione della sicurezza, intesa non più come attività col-

laterale al fine economico dell'impresa, e talvolta come un costo, ma piuttosto come strumento essa stessa di gestione e di competitività.

Questo nuovo D.LGS 81/2008 sembra proprio proiettato a porre le basi per il diffondersi di una vera e propria cultura della sicurezza e a diventare un elemento imprescindibile della gestione dell'impresa.

Il legislatore sembra spingere gli operatori verso un comportamento pro-attivo che, attraverso la gestione della sicurezza, contribuisca a migliorare la qualità della vita sul lavoro e, quale conseguenza immediata e diretta, la qualità della vita nel suo complesso.

L'introduzione all'art. 28 del T.U. dell'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione del rischio da stress da lavoro correlato è l'espressione più evidente di tale attenzione e seppure essa non costituisca una novità nel panorama normativo e giurisprudenziale, è sicuramente degna di nota l'importanza che il T.U. le riserva e non è difficile prevedere che essa finirà per acquisire, in futuro, una rilevanza significativa quale autonomo strumento di gestione dell'impresa.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere sotto la lente del microscopio il cuore dell'organizzazione dell'impresa e cominciare a chiedersi se essa stessa non sia generatrice di rischio.

Non si tratta più di valutare un processo produttivo, una macchina o un locale di lavoro, ma si tratta di esprimere un giudizio sulla organizzazione globale del lavoro.

Che si consideri, infatti, lo stress quale evento autonomo o quale rischio generato da differenti concause, quale potrà essere una delle sue principali cause scatenanti se non il modello organizzativo stesso adottato, consciamente o inconsciamente, dagli amministratori per gestire l'attività?

Da oggi in poi i datori di lavoro dovranno valutare anche questi tipi di rischi, ovvero tutti i fattori generatori di stress da lavoro correlato.

Il lavoratore deve essere inteso come individuo, visto nella sua relazione con l'organizzazione creata dal datore di lavoro. Il nuovo modello organizzativo del lavoro dovrà tenere conto del fattore umano!

D'ora in avanti, infatti, il documento di valutazione dei rischi dovrà considerare anche le fonti di rischio da stress lavoro-correlato rinvenibili nella organizzazione del lavoro al pari dei rischi per l'introduzione di modifiche ai cicli di lavoro, nuovi macchinari, collaborazioni con imprese esterne e così via.

La prima osservazione, su questo punto, è immediata: al verificarsi di un evento quale l'infortunio o la malattia professionale riconducibile a stress, in sede di procedimento giudiziario, si procederà anche a verificare l'adeguatezza della valutazione del rischio stress compiuta dal datore di lavoro nel

documento di valutazione dei rischi ex art. 17 T.U., e, laddove si accerterà che tale valutazione non sia stata accurata e sufficiente, il datore di lavoro potrà essere passibile di condannaper il reato previsto dal D.LGS 81/2008 (omissione di valutazione dei rischi).

L'inadeguata o insufficiente valutazione del rischio è, infatti, equiparabile alla omessa valutazione degli stessi.

Lodevole risulta essere l'importanza attribuita, dal D.LGS 81/2008, alla partecipazione dei lavoratori in termini di formazione e informazione ma anche di consultazione e comunicazione.

La forma di gestione della sicurezza "partecipata" cui è ispirato tutto il T.U., acquista una nota preziosa in termini di valutazione del rischio stress da lavoro-correlato.

Molto spesso infatti l'esperienza di chi si occupa di azienda e organizzazione del lavoro insegna che il primo germe del fattore di stress è proprio la mancanza di comunicazione o la comunicazione contraddittoria.

Senza ricordare la figura dell'imprenditore-padrone del secolo scorso che si permetteva di affermare di essere l'unico a conoscere cosa fosse bene anche per i propri dipendenti, è pacifico che spesso le scelte organizzative (riorganizzazione, nuovi processi, introduzione di nuovo management) peccano in carenza di comunicazione e coinvolgimento dei lavoratori e finiscono per ingenerare quelle incertezze e insicurezze identificabili come fattori di stress.

La gestione della sicurezza partecipata in termini di effetti ai fini della valutazione del rischio stress lavoro-correlato finisce, ancora una volta, per toccare il cuore delle scelte organizzative degli imprenditori o degli amministratori chiamati a pianificare i cambiamenti organizzativi e a prevederne il loro impatto sui lavoratori e quindi a esporre e condividere quelle strategie che spesso rimangono nascoste negli uffici del direttore del personale fino al momento in cui vengono attuate.

Su questo aspetto, la spinta del legislatore verso la "cultura della sicurezza", di cui si parlava all'inizio, è decisamente innovativa.

Obblighi e doveri a carico della parte datoriale, imposti dall'ordinamento:

- (ex art. 2087 c.c.) Obbligo di non arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana e di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore.

- (ex art. 2087 c.c.) Onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del prestatore.

- (ex art. 2087 c.c.) Obbligo nei confronti del datore di lavoro di rispettare la personalità del proprio dipendente, evitando ogni comportamento che, pur

formalmente corretto, possa risolversi in una forma di aggressione o di “accerchiamento”.

- (ex art. 2087 c.c.) Nel tempo l'orientamento giurisprudenziale richiamato ha compiuto una operazione interpretativa del principio di cui all'art. 2087 c.c. così generalizzante, da imporre al datore di lavoro un comportamento attivo, che consista nell'approntare tutte le misure di sicurezza finalizzate a tutelare l'integrità fisica del lavoratore, ponendo in essere quegli accorgimenti necessari a tutelarne la personalità morale.

- Cass. Sez. Lav., 06.03.2006, n. 4774. Con la citata sentenza, la Cassazione ha evidentemente confermato la qualificazione del fenomeno mobbing quale violazione dell'obbligo di sicurezza posto dalla norma citata che vincola l'imprenditore ad adottare tutte le misure che, secondo la particolarità della prestazione, sono idonee a rispondere all'obbligo di sicurezza delle condizioni di lavoro (ex art. 2087 c.c.).

- Cass. Sez. Lav., 02.05.2000, n. 5491. Un importante spunto di riflessione sull'argomento viene fornito da una interessante pronuncia della Suprema Corte che ha chiarito che il dovere di protezione che incombe sul datore di lavoro nei confronti dei dipendenti non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, risultando esteso al divieto di porre in essere comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore. In ogni caso risulta maggioritario l'indirizzo giurisprudenziale che ritiene gravante sul datore di lavoro, sia il generale obbligo del *neminem laedere*, ex art. 2043 c.c., la cui violazione è fonte di responsabilità extra contrattuale, sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c., ad integrazione ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale.

Riteniamo utile ricordare e riepilogare che in caso di danni da:

- responsabilità contrattuale (art. 2087 c.c.): i diritti discendenti dal vincolo giuridico negoziale si prescrivono in 10 anni presunzione di colpa di cui all'art. 1218 c.c.). È competente il giudice del lavoro;

- responsabilità extracontrattuale (art. 2043 c.c. - *neminem laedere*): i diritti, che spettano a ciascuna persona in quanto tale, si prescrivono in 5 anni. È competente il giudice ordinario. DANNO EVENTO = RISARCIBILITA' (ART. 2043 DEL C.C.). UNA VOLTA PROVATA L'ESISTENZA DEL DANNO E IL LEGAME CON L'EVENTO, SCATTA L'OBBLIGO A RISARCIRE.

Qui e così abbiamo inteso ricordare alcuni dei nostri diritti fondamentali. Non ci rimane che vigilare e pretendere il loro pieno rispetto e la loro piena attuazione.

Profili penali delle condotte vessatorie

di Fabio Vecchioni

Gli atti di violenza psicologica secondo le fattispecie penali.

I comportamenti vessatori in ambito lavorativo assumono principalmente rilievo per le violazioni delle obbligazioni civilisticamente previste, ma si deve rilevare come tali situazioni altamente stressanti, frutto dei comportamenti datoriali come dei colleghi, possano innescare una lesione della salute o dell'onore del lavoratore, in modo che la singola condotta vada a configurare gli estremi di un reato, come le fattispecie previste dagli articoli 590 c.p. (lesioni personali colpose), art. 609-bis c.p. (violenza sessuale), art. 610 c.p. (violenza privata), art. 594 c.p. (ingiuria) e art. 595 c.p. (diffamazione).

Un livello più complesso, costituito da una forma di violenza psicologica che viene esercitata attraverso più condotte/attacchi ripetuti nel tempo (minimo sei mesi secondo Cass. Lav. 22858/2008 e n. 22702/2007) da parte dei colleghi o dei datori di lavoro, è denominato “mobbing”.

La particolarità del mobbing è costituita dal fatto che tali condotte, considerate singolarmente, possono anche essere valutate lecite e conformi all'ordinamento, ma esaminate nella loro dimensione di reiterazione per un apprezzabile periodo di tempo, travalicano il limite della legalità e danno luogo al diritto di richiedere il risarcimento dei danni conseguenti.

Lasciando l'approfondimento del fenomeno alle sezioni che seguono, evidenziamo solo il caso in cui il mobbing possa assumere anche rilievo penale. Nella giurisprudenza di merito è stato talvolta qualificato come il reato di cui all'art. 572 CP “Maltrattamenti in famiglia”. La previsione punisce chi maltratti una persona sottoposta alla sua autorità. Si configura quindi, quando si manifestino reiterati atti vessatori nei confronti di un sottoposto (Cassazione penale, sez. V, sent. 29.08.2007 n. 33624, sez. III, sent. 07.07.2008 n. 27469).

Si arriva a tanto nel caso si possa dimostrare la finalità espulsiva del dipendente (Cass. VI n. 2609 del 05.09.1996, Cass. VI n. 10090 del 12.03.2001). Inoltre può sussistere il delitto di maltrattamenti anche in assenza di violenze fisiche, purché il comportamento incriminato sia corredato di particolari caratteristiche che rendano la vessazione oggettivamente odiosa e sopraffacente. La Giurisprudenza ha poi individuato i fatti rilevanti a tal fine nelle: ingiurie, violenza, lesioni, minacce, patemi d'animo, sofferenze morali, definendo abitualmente il delitto come costituito da una condotta abituale che si estrinseca con più atti, delittuosi o meno, che determinano sofferenze fisiche o morali, realizzati in momenti successivi, espressione di un'unica intenzione criminosa di ledere l'integrità fisica o il patrimonio morale del lavoratore.

Con la pronuncia n. 33624 del 2007, la Corte di Cassazione, avendo definito "mobbing" come fattispecie relativa a una condotta che si protragga nel tempo con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore, una vera e propria condotta persecutoria posta in essere sul luogo di lavoro non individua "una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al codice penale questa tipicizzazione". Pertanto in assenza di una specifica previsione del reato di mobbing hanno considerato corretta la motivazione addotta dal Magistrato verso il mobber dal momento che "non è dato vedere quale azione possa ritenersi illecita e causativa della malattia" del mobbizzato, riconoscendo quindi solo il diritto al risarcimento civile???

Proprio al riguardo, rispetto a tali condotte però, si è aperta una nuova possibilità di ricondurle a fattispecie penale: la legge 38/2009, introducendo nel Codice Penale l'art. 612 bis, ha riconosciuto come reato, lo stalking, condotta per cui: *"...Chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita..."*.

Questa previsione nasce dalla presa di coscienza dei rischi legati ai fraintendimenti nei rapporti interpersonali, specie nell'ambito delle relazioni passionali, per cui il soggetto passivo non trovando adeguata tutela dalla modesta pena legata al reato di "molestie" (art. 660 c.p.), si trova abbandonato al proprio destino dalle Istituzioni, col rischio di ricadere in uno stato di perdita del senso della realtà al punto di trovare in sé le ragioni dell'agire del persecutore (una sorta di sindrome di Stoccolma ove si arriva alla complicità col proprio carceriere) ricadendo, quindi, in un vortice di violenze con epiloghi spesso drammatici.

Questa norma, pur essendo principalmente riferita per frequenza alle conseguenze patologiche della conclusione di un rapporto affettivo, non esclude in alcun modo i casi di condotte persecutorie in ambito lavorativo, non facendo la stessa alcun riferimento al tipo di rapporto (amoroso, di conoscenza, vicinanza, di lavoro...) che avrebbe legato reciprocamente i soggetti della previsione prima dell'inizio delle condotte criminose.

In effetti nella previsione del nuovo reato, esattamente come nel fenomeno del “mobbing”, c’è il riferimento alla pluralità delle condotte, per cui un singolo episodio non è considerato di per sé una violazione, anzi potrebbe essere lecito e giustificato, mentre è dalla reiterazione degli atti che traspare invece quella volontà persecutoria che suscita nella vittima “perdurante e grave stato di ansia o di paura” ...un fondato timore che rileva ai fini della configurazione del reato.

Sembrerebbe in tal modo superato il problema, più volte evidenziato, della mancanza di una previsione di reato che possa ricomprendere in sé la particolare struttura della condotta mobbizzante. Non ci resta che attendere la verifica nella realtà delle singole fattispecie che sarà data dalla Giurisprudenza di merito che non mancherà di dare il suo contributo a collocare il fenomeno psicologico denominato “mobbing” nell’ambito della previsione giuridica di reato più appropriata.

Istruzioni per l'uso

Indizi di bossing

- Il vostro capo vi rivolge raramente la parola.
- Se ve la rivolge è quasi sempre per rimproverarvi per piccolezze.
- Non viene data alcuna risposta alle vostre richieste, verbali o scritte.
- Le vostre proposte vengono regolarmente ignorate.
- Venite esclusi da feste aziendali e da altre attività sociali.
- Vi vengono negati permessi prima sempre accordati.
- Vi sentite continuamente sorvegliati (orario di ingresso e di uscita, telefonate, pausa caffè).
- Venite esclusi dalle comunicazioni di servizio.
- Vi viene tolta la password per accedere ad internet.
- Non siete più invitati alle riunioni.
- Improvvisamente si rompono o spariscono strumenti di lavoro (telefono, computer) e non vengono riparati o sostituiti.
- Vi affidano da un giorno all'altro incarichi inferiori alla vostra qualifica o non inerenti alle vostre competenze.
- Vi sottraggono le pratiche sino a lasciarvi senza lavoro.
- Il vostro nome scompare dall'organigramma.
- Superiori e colleghi vi provocano per indurvi a reagire in maniera incontrollata.
- Cominciate a cogliere anche...

...Indizi di mobbing

- Spesso trovate la scrivania in disordine o vi mancano penne, matite.
- Siete diventati oggetto di battute pesanti o scherzi.
- Litigi o dissidi si fanno più frequenti.
- Se non sopportate il fumo, i colleghi in vostra presenza fumano di più.
- Se siete fumatori, i colleghi mostrano maggior insofferenza al fumo.
- Non vi invitano più a fare insieme la "pausa caffè".
- La conversazione si interrompe quando entrate in una stanza.
- I colleghi non vi chiedono più pareri di lavoro.
- Vi prendono in giro per il vostro look.
- Non vi invitano più alle festicciole di compleanno tra colleghi.
- Cominciano a circolare pettegolezzi e voci infondate su di voi.

Chiunque può diventare oggetto di mobbing, ma in particolare...

- I **Diversi**: disomogenei rispetto al gruppo per motivi politici, religiosi, razziali, di lingua e di sesso.
- I **Disabili**: in quanto tali.
- I **Creativi**: positivi, innovatori, anticonformisti rispetto al gruppo.
- I **Capaci**: la cui maggior professionalità ed attivismo emergono rispetto alla media del gruppo.
- I **Neoassunti**: estranei al gruppo precostituito.
- Gli **Onesti**: che non accettano comportamenti scorretti e disonesti.
- Gli **Anziani**: in senso lavorativo, perché costano di più all'azienda.
- Gli **Esuberi**: perché "superflui" ai fini aziendali.

Segnali di... mal di mobbing

- Ho difficoltà a recarmi al lavoro.
- Ho paura che in azienda possa capitarmi sempre il peggio.
- Ho il timore di fare qualcosa di sbagliato scatenando le ire del dirigente, del capo ufficio o dei colleghi.
- Ho spesso attacchi di panico.
- Sono sempre in ansia.
- Soffro d'insonnia o dormo poco e male.
- Ho sbalzi di umore incontrollabili.
- Sono particolarmente irritabile.
- Mi sento solo ed incompreso.
- Mi sento perseguitato da tutti nel mio lavoro.
- Non riesco a rilassarmi e a divertirmi.
- Ho una riduzione del desiderio sessuale.
- A volte penso che tutto quanto sia solo nella mia testa.
- A volte penso che quanto mi sta accadendo sia solo colpa mia.
- Ho spesso mal di testa.
- Ho spesso nausea.
- Ho spesso mal di stomaco.

(Avvertenza: ...in caso di persistenza dei sintomi consultare il medico)

Come cautelare la propria professionalità

- Tenere copia di ogni variazione degli organigrammi aziendali.
- Conservare le comunicazioni, anche informali, di superiori o subordinati relative ad incarichi ed autorizzazioni.
- Dare conferma scritta delle istruzioni "particolari" ricevute verbalmente.
- Evidenziare, pur senza polemica, per iscritto ai superiori i profili "anomali" delle istruzioni ricevute.

Il nostro impegno contro il mobbing

di Giulio Durante

*Un centro d'ascolto
e una specifica sezione
del nostro sito Internet (www.snfia.org)
dedicati al fenomeno del mobbing
al servizio dei nostri associati.*

Di fronte ai profondi mutamenti che caratterizzano oggi il mondo del lavoro, il Sindacato è chiamato a nuovi impegni e ad affrontare, con rinnovata capacità, i temi legati all'organizzazione del lavoro, alla salute psico-fisica sul luogo di lavoro, alle modalità applicative di norme e contratti.

Il mobbing è un fenomeno non nuovo nei posti di lavoro emerso come problema reale e ampiamente diffuso, che ha riflessi sulla salute e sulla personalità e dignità del lavoratore e che provoca ingenti danni economici, non solo alle aziende in cui si verifica ma a tutta la comunità.

Finalmente il mobbing è oggetto di attenzione e di studio da parte di psicologi e sociologi, medici del lavoro, sindacati, giuristi ed è argomento di convegni, dibattiti, disegni di legge.

Noi siamo stati tra i primi ad interessarci del mobbing, parlandone ampiamente (*Notiziesnfia* n. 11 di aprile 1999) in occasione del primo convegno organizzato in Italia dalla Clinica del Lavoro "L. Devoto" di Milano e poi ancora nel luglio 1999 (*Notiziesnfia* n. 12).

Siamo riusciti a far inserire nel CCNL firmato il 18/12/1999 una "Dichiarazione delle Parti" (ANIA-OO.SS.) sulla rilevanza del problema e sulla opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione e alla tutela dei lavoratori rispetto al fenomeno. Può sembrare poca cosa se si guarda all'estero e alle grandi aziende (l'Ibm ha inaugurato un "dipartimento benessere", il Crédit Lyonnais ha voluto un osservatorio con medici e specialisti e la Volkswagen, a seguito di accordo sindacale, ha addirittura istituito il "garante per il mobbing" per rendere meno contagioso il fenomeno) ma, in Italia, il nostro è stato

il primo CCNL che abbia contenuto almeno una presa d'atto delle aziende sul fenomeno mobbing.

Il passo successivo non poteva che essere un'azione concretamente volta a contrastare, quanto meno nel nostro settore e soprattutto per la categoria delle alte professionalità, le dinamiche perverse dell'organizzazione del lavoro, che, come minimo, ledono diritti elementari e fondamentali dell'individuo, in quanto tale ed in quanto lavoratore, e possono avere conseguenze anche devastanti per la salute psico-fisica della persona.

Ecco quindi la creazione di un'apposita Sezione Mobbing con centro d'ascolto presso la nostra sede, per informare (anche attraverso un'ampia pagina dedicata e continuamente aggiornata del nostro sito internet), per esaminare situazioni conflittuali e capire insieme se si tratta di vero mobbing, per consigliare e aiutare a risolvere i conflitti sul nascere, per indirizzare i colleghi agli esperti in materia (psicologi, medici-legali, avvocati) quando ciò sia necessario.

Ci auguriamo che non ci siano colleghi con problemi di mobbing, ma che la nostra iniziativa serva, più che altro, a prevenire il fenomeno e comunque a rendere tutti più consapevoli e preparati ad affrontare con gli strumenti adeguati quelle che la letteratura internazionale sul tema definisce le "iene aziendali".

Reagire al mobbing

di Giulio Durante

- Mai restare “passivi e rassegnati”: non si deve cedere allo scoraggiamento e rinunciare a difendersi ma restare “reagendo”.
- Organizzarsi per resistere con molta pazienza e reagire con molta calma e razionalità.
- Crearsi una base di elementi che potrebbero diventare prove giuridiche:
 - a) prendere nota di tutti gli attacchi (verbali e non) con data, luogo e persone coinvolte;
 - b) prendere buona nota e raccogliere documentazione (certificati medici) inerente lo stato di salute;
 - c) eventualmente rivolgersi al medico competente (D.Lgs. 81/2008);
 - d) conservare con cura ogni elemento scritto favorevole (note di valutazione positive);
 - e) conservare ogni documento scritto inerente i compiti e le mansioni assegnate e quelle effettivamente svolte;
 - f) rispondere ai tentativi di violenza in modo calmo ma chiaro e deciso;
 - g) parlarne con i colleghi non partecipi dell’aggressione e che potrebbero testimoniare;
 - h) prendere note di altre persone che eventualmente abbiano subito lo stesso trattamento.
- Parlare del mobbing ai responsabili dell’azienda: in modo informale, con calma e alla presenza di un collega.
- Raccontando del mobbing, basarsi sui fatti descrivendoli in dettaglio.
- Se il colloquio non sortisce effetti, inoltrare una nota formale scritta.
- Solo in ultima analisi ricorrere alle vie legali.

Ancora una nota sul mobbing

di Fabio Vecchioni

Definizione e caratteristiche del fenomeno.

Il “terreno di coltura”

In questi ultimi anni, caratterizzati da fusioni più o meno grandi tra Compagnie Assicuratrici e non, si sono create sempre maggiori occasioni che hanno favorito la comparsa di fenomeni identificabili come “MOBBING”. Questo trova terreno fertile ogni qual volta vi siano aggregazioni “forzate” di personale di provenienze diverse, “ricollocazioni” in ruoli non meglio definiti, trasferimenti “ut remove”, sviamenti del flusso del lavoro o dei collaboratori con conseguenti sovraccarichi o depauperazione delle funzioni, per non parlare dei più evidenti casi dove al demansionamento e dequalificazione si aggiungono comportamenti lesivi di varia natura.

Per inquadrare il fenomeno

Innanzitutto è necessario porre l’accento sulle caratteristiche del fenomeno che permettono il suo riconoscimento da parte del Magistrato, in modo da non fare passi falsi ed evitare psicosi da stress.

Tanto, non al fine di fomentare il ricorso alla Giustizia Civile, che pone delle scelte di vita (lavorativa e non) piuttosto decise, quanto per avere la percezione reale della legittimità delle proprie lamentele.

La definizione della giurisprudenza

Per semplicità andiamo ad esporre come la Giurisprudenza degli ultimi anni abbia definito il “mobbing”: *“complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei*

confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo" (Corte Cost. n. 359/2003).

La persecutorietà degli atti

Appare opportuno precisare che tali atti persecutori possono risultare, *“se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico...”*, assumendo, tuttavia, *“rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto...”* e risolvendosi, normalmente, in *“disturbi di vario tipo e, a volte, patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico”*.

L'onere della prova

Il primo problema che si pone a carico del mobbizzato è l'onere della prova.

Infatti, in mancanza di una specifica normativa che assicuri una reale tutela, ricade nell'ambito d'applicazione delle norme generali, pertanto è a carico di chi vuole far valere i suoi diritti.

Il che si deve tradurre in un'attività del lavoratore tesa a preconstituire le prove di quanto accade in Azienda e della situazione personale di salute, con specifica refertazione di disturbi e cause, per avere la possibilità di agire con buone possibilità di riuscita quando la situazione non presenti più altra via d'uscita che quella giudiziale.

Il corretto comportamento di chi è assoggettato a mobbing

Contestualmente è utile adottare il corretto comportamento per risolvere la situazione al meglio. Provvedere a puntualizzare i rilievi del caso e mantenere un comportamento pacato ma deciso nei confronti dei “mobber”, siano essi superiori o colleghi, evidenziando che non si intende accettare tali comportamenti.

Nel perdurare della situazione, è opportuno contattare in via informale il servizio del personale che, se non altro per evitare problemi, può dimostrarsi disposto a trovare una soluzione soddisfacente, ed, in mancanza di concreti riscontri, formalizzare le proprie istanze con qualche lettera raccomandata all'Azienda; in tal modo, non potrà negare di essere stata messa al corrente della situazione, ciò in riferimento agli obblighi previsti dall'art. 2087 c.c. (Tutela della salute dei lavoratori), nonché dalle normative Costituzionali (artt. 2, 32, 41) ed INAIL (DL 626/94 e ss.) applicabili.

Il problema dell'equilibrio psicofisico

Strettamente dal punto di vista dell'equilibrio psicofisico, è necessario trovare il supporto per evitare di cadere nelle depressioni più gravi.

È importante non sottovalutare le conseguenze e gli effetti di una situazione che demolisce il ruolo lavorativo e l'autostima di una persona. Purtroppo la cultura corrente enfatizza il ruolo sociale della posizione lavorativa, utilizzandola come principale metro di misura del successo nella vita di una persona, dimenticando valori e canoni che culturalmente ci appartengono (quantomeno come cristiani) cui è necessario ancorarsi nei tempi bui.

L'equilibrio personale che si riesce a mantenere è una condizione necessaria per evitare i rilievi classici evidenziati nella difesa dell'Azienda (carenze legate al rendimento, professionalità, ecc.).

Il ruolo e l'importanza dei rapporti esterni all'azienda

Non si deve aver paura di ricorrere al supporto della famiglia, di centri specializzati o di supporto (vedasi in proposito le links del sito istituzionale "www.snfia.org"). Normalmente si è vittima delle circostanze ed è importante non cadere nel vortice della disperazione o dell'autocommiserazione.

La salvaguardia della propria salute deve essere obiettivo primario, che è premessa necessaria per condurre efficacemente la propria azione tesa a cambiare lo stato di cose o agire civilisticamente per vedere risarcito (per equivalente, perciò con una somma di denaro) il danno patito.

L'"alone" del settore assicurativo

In conclusione pare opportuno evidenziare il particolare "alone" che contraddistingue le vertenze relative a lavoratori del settore assicurativo: è necessario prendere coscienza che tra i lavoratori, quelli del nostro comparto sono considerati dei "privilegiati" rispetto alle altre categorie.

Poco importa al Magistrato del Lavoro se tale situazione dipenda dal buon andamento del mercato, dalle positive rivendicazioni sindacali del passato o dalla grande professionalità delle risorse umane impiegate, egli vede solo il reddito di un "colletto bianco" e lo confronta con quello dell'operaio ingiustamente licenziato che ha sentito poco prima, con le conseguenze del caso.

Demansionamento: breve scheda orientativa

di Fabio Vecchioni

*La tutela della professionalità espressa dal lavoratore
nei due aspetti:
tutela dal demansionamento
e riconoscimento della superiore qualifica ricoperta.*

Nella burrasca che colpisce gli uffici ogni qual volta si attraversi un periodo di fusioni, acquisizioni, conferimenti di ramo d'azienda etc. trovo sia necessario per ogni lavoratore "ad alta professionalità" avere ben chiaro il quadro dei propri diritti quando si prospettino cambi di mansioni, ruoli, responsabilità.

Il diritto dell'azienda di modificare il proprio piano organizzativo (cd. Jus variandi) trova il suo limite nel diritto del lavoratore - specie nel caso di professionalità elevate - a mantenere le proprie mansioni o ottenere che le nuove siano equivalenti.

Il principio che esprime il diritto soggettivo del lavoratore a mantenere la propria professionalità è espresso dall'Articolo 2103 Codice Civile "Mansioni del lavoratore".

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.

Egli non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo."

Fermo restando il principio dell'irriducibilità della retribuzione, è necessario ricordare che l'attribuzione temporanea di mansioni inferiori è tollerata solo in pre-

senza di esigenze straordinarie sopravvenute, che può corrispondere anche ad un periodo necessario all'apprendimento di nuove tecniche lavorative al fine di acquisire maggiore professionalità.

Al fine di stabilire il rispetto o meno dell'“equivalenza” delle mansioni la Giurisprudenza si è prodotta nell'esame delle mansioni previste all'atto dell'assunzione o dell'ultima promozione, anche in riferimento a quanto previsto dal CCNL, nell'esame attento delle nuove mansioni attribuite e la relativa corrispondenza formale rispetto alle previsioni del CCNL, la comparazione concreta del livello professionale richiesto (ante e post) oltre all'applicazione del principio per cui il lavoratore deve essere adibito a funzioni confacenti alle proprie qualità in un'ottica di dinamica progressione (Cass. 2428/1999, 4012/2002).

I maggiori problemi sono dati dalla prova, dal dover dimostrare ogni allegazione. Infatti, la Suprema Corte si è pronunciata nel senso della necessità di provare dettagliatamente ogni elemento che si voglia far valere, pertanto è necessario documentare le qualità dell'incarico svolto precedentemente (lettera di assunzione/nomina, tipo di decisioni prese in riferimento al livello di autonomia decisionale, personale gestito, etc.), gli elementi del nuovo incarico o mansione senza trascurare tutti quegli elementi che abbiano inciso negativamente nella sfera lavorativa, privata e familiare influenzando stile di vita ed equilibrio.

Appare necessario evidenziare come l'attribuzione di un ruolo inferiore possa essere tecnicamente superato attribuendo in compensazione una somma di denaro; una forma di transazione in linea con le opportunità di sviluppo dell'azienda improntata alla correttezza dei rapporti.

L'attribuzione di mansioni inferiori viene a costituire essenzialmente inadempimento del contratto di lavoro che legittima il lavoratore medesimo a richiedere il risarcimento del danno conseguentemente sofferto che in certi casi (lesioni personali, ingiurie...) sconfina nel campo dell'illecito.

Il danno da demansionamento può assumere aspetti diversi. Quello del danno patrimoniale derivante in via diretta ed automatica dalla dequalificazione della capacità professionale del lavoratore e dalla mancata acquisizione di capacità maggiori con probabile perdita addizionale di un maggior guadagno. Non patrimoniale come il danno all'integrità psicofisica o danno biologico, il danno all'immagine e/o quello alla vita di relazione.

Relativamente ai tempi in cui far valere i propri diritti dipendenti dal contratto di lavoro, è necessario ricordare come gli stessi si prescrivano in 10 anni (art. 2946 CC) quando non abbiano natura retributiva, come ad es. il diritto alla qualifica superiore, mentre per quelli di natura retributiva (stipendi, indennità etc.) è ridotto (artt. 2948, 2955, 2956 CC). Termini che decorrono “dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere” (art. 2935 CC).

Inutile raccomandare la tempestività nell'evidenziare - al sindacato ed all'impresa - le situazioni che possono costituire casi di compressione o violazione dei diritti del lavoratore, in modo da consentire le azioni più opportune.

Il riconoscimento della qualifica superiore

di Fabio Vecchioni

L'altra faccia della medaglia del disposto dell'art. 2103 c.c., che abbiamo esaminato per il demansionamento, è la previsione del diritto a vedere riconosciuta e retribuita la qualifica superiore quando al lavoratore vengano assegnate mansioni superiori per un periodo significativo, di norma per oltre tre mesi (di lavoro effettivo, non di calendario).

È attribuito al lavoratore utilizzato per un certo tempo dal datore di lavoro in compiti diversi e maggiormente qualificati rispetto a quelli propri della categoria di appartenenza, il diritto non solo al trattamento economico previsto per l'attività in concreto svolta, ma anche all'assegnazione definitiva a tale attività ed alla relativa qualifica.

Il diritto al riconoscimento della qualifica superiore è fondato sull'effettivo svolgimento delle relative mansioni, fatto che ne costituisce giuridicamente il presupposto, indipendentemente dalla volontà datoriale. Restano esclusi i soli casi in cui l'incarico abbia carattere vicario, sia cioè disposta al fine di sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (per malattia, infortunio, maternità/paternità, permessi, aspettative pubbliche o sindacali, ecc.).

La verifica della sussistenza delle condizioni per l'apprestamento della tutela di cui alla disposizione citata richiede l'individuazione delle categorie o qualifiche previste dalla disciplina collettiva applicabile al rapporto, l'accertamento delle mansioni in concreto svolte per il tempo minimo richiesto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, la verifica della riconducibilità di queste alle mansioni superiori proprie della qualifica o della categoria rivendicate dal lavoratore.

Quindi, nel procedimento logico-giuridico diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato, il giudice di merito non può prescindere da tre fasi successive e, cioè, dall'accertamento di fatto delle attività lavorative in concreto svolte, dall'individuazione della qualifica o del grado previsti dalla normativa legale o contrattuale applicabile e dal raffronto dei risultati di tali indagini (Cass. Civ. 14806/2001).

In particolare la Cassazione ha affermato, al proposito, che a questi fini "si deve far riferimento non solo al complesso delle operazioni materiali in cui si sono concretizzate le prestazioni del lavoratore medesimo, ma pure accertare se queste operazioni siano state compiute con il livello di autonomia e responsabilità proprie della qualifica rivendicata, tenendo conto in particolare che le funzioni direttive devono essere connotate da poteri decisionali di una certa autonomia di iniziativa e discrezionalità" (Cass. Civ. 5038/1988).

Diventa essenziale raccogliere tutti gli elementi di prova, meglio documentali (organigrammi, lettere d'incarico, disposizioni, comunicati, ecc.), attestanti le circostanze proprie dell'aver realmente esercitato l'attività lavorativa connotata di quelle caratteristiche, del grado di autonomia discrezionale, d'iniziativa, responsabilità, gravosità e intensità, appartenenti alla qualifica superiore che si intende vedere riconosciuta (Cass. Civ. 12404/2003), anche comparato con le altre mansioni proprie della qualifica inferiore.

In ordine al termine prescrizione applicabile alla fattispecie in esame, il riconoscimento di qualifica superiore, appare applicabile quella ordinaria decennale di cui all'art. 2946 c.c. che corre normalmente durante lo svolgimento del rapporto di lavoro (Cass. Civ. 11170/1990, 1654/1985), mentre le azioni dirette ad ottenere le differenze retributive derivanti dal suddetto riconoscimento si prescrivono nel termine quinquennale previsto dall'art. 2948 c.c.

Si deve precisare che il decorso del decennio dal momento dell'insorgenza del diritto non preclude definitivamente l'accesso al superiore inquadramento allorché continui l'attività potenzialmente idonea a determinarlo, in quanto, permanendo la situazione cui la norma collega il diritto, la prescrizione decorre autonomamente da ogni giorno successivo a quello nel quale si è per la prima volta concretata tale situazione, fino alla cessazione della medesima (Cass. Civ. 9662/2001). Pertanto è possibile reclamare il riconoscimento della qualifica superiore quando l'impianto probatorio nel senso indicato permetta di documentare le attività di livello superiore esercitate nel corso degli ultimi 10 anni. Si otterrebbe così il riconoscimento del ruolo corrispondente alla mansione superiore e, conseguentemente, la differenza retributiva risalente al momento dell'effettivo riconoscimento, comunque non superiore a 5 anni.

In conclusione diventa importante acquisire e conservare la documentazione probatoria e tenere ben presenti i termini prescrittivi. Utile po-

trebbe essere l'invio periodico all'azienda, prima della scadenza del termine quinquennale, di apposita lettera raccomandata contenente la richiesta del riconoscimento del superiore livello. Tali lettere, che normalmente vengono ignorate dall'amministrazione del personale, consentono di interrompere la prescrizione sino al momento di far valere i propri diritti.

Ad esempio:

*“Spett.le Azienda,
in riferimento alle mansioni svolte da sottoscritto (matricola...) nel periodo dal al/ancora attualmente, costituendo tali attività ruolo corrispondente ad una mansione superiore rispetto all'inquadramento contrattuale in vigore, Vi richiedo il riconoscimento della qualifica superiore ex art. 2103 c.c. e l'erogazione del relativo trattamento economico.
La presente istanza valga a termine di legge ed, in particolare, agli effetti interruttivi della prescrizione.”*

Il mobbing danneggia la salute... anche delle aziende

di Giulio Durante

*Gli effetti della violenza psicologica nell'ambito aziendale,
in particolar modo nelle aziende di servizi,
sono tali da ridurre gravemente
la soddisfazione della clientela e gli affari.*

In Italia il fenomeno del mobbing o del bossing non è nuovo nelle aziende, pubbliche e private. Tuttavia, assunte proporzioni di un certo rilievo, da sommerso è diventato visibile e, quindi, oggetto di attenzione e di studio da parte di medici e psicologi, dei sindacati, dell'apparato giudiziario. E questo perché, finalmente, si sta prendendo coscienza che certi comportamenti, aziendali o in particolare di capi, di colleghi e anche di collaboratori, non sono casuali ma seguono una precisa strategia, tendente ad estromettere il lavoratore dall'ufficio o settore in cui opera o addirittura dall'azienda, per motivi non sempre chiari o chiaramente identificabili ma comunque non dichiarabili e mai dichiarati.

La strategia prevede una serie di azioni le più varie che hanno lo scopo di isolare l'individuo, far nascere sensi di colpa e di inutilità, ansia e timore di sbagliare, frustrazione.

Tali azioni possono essere messe in atto da capi e colleghi per motivi di ordine del tutto personale, come l'invidia, la gelosia, la competizione e in tal caso tendono a mettere il mobbizzato in condizione di non nuocere ai mobber, alla loro carriera, al raggiungimento dei loro obiettivi.

Ma spesso è proprio l'azienda a mobbizzare il proprio dipendente con lo scopo di farlo dimettere perché ritenuto non più utile. E' il caso, sempre più frequente, delle "ristrutturazioni" o, semplicemente, dei lavoratori con elevata anzianità: sull'altare del contenimento dei costi si sacrificano persone spesso di alta professionalità!

Il risultato è, comunque, lo stesso: il mobbizzato perde la stima di sé, va in

depressione, somatizza in vario modo il malessere psicologico fino ad ammalarsi. Alle lunghe e frequenti assenze per malattia seguono ulteriori atti di mobbing fino alla decisione del lavoratore di interrompere il rapporto di lavoro per uscire da una situazione ormai irreversibile.

La dimensione del fenomeno

Come dicevamo, il fenomeno è oggi all'attenzione dell'opinione pubblica grazie, purtroppo, alle sue dimensioni. Si stima, infatti, che attualmente in Italia i lavoratori oggetto di mobbing siano oltre 1.800.000, cioè circa il 6 % della forza lavoro, e che ne siano interessate più o meno tutte le aziende, pubbliche e private.

Tuttavia, non sembra che da parte delle aziende stesse vi sia, ancora oggi, molta attenzione a questo fenomeno, che pur investe non solo l'individuo ma anche le strutture in cui esso opera e, quindi, l'organizzazione del lavoro e che, per ciò stesso, comporta risvolti pratici di vario tipo.

Il danno all'economia aziendale

Se, infatti, il più evidente effetto del mobbing è il danno (alla salute innanzitutto, ma anche alla personalità, alla dignità, alla professionalità, alla vita di relazione) che ne deriva al lavoratore mobbizzato, un altro effetto, meno appariscente ma altrettanto grave, è il danno all'economia aziendale.

In tutti i casi di mobbing è ovvio ed evidente il calo di efficienza dei soggetti passivi; meno evidente ma altrettanto ovvio il calo di efficienza anche dei soggetti attivi distratti dalle azioni di mobbing: ogni processo di mobbing comporta, infatti, nell'ambito del settore o ufficio in cui avviene, il deterioramento dei rapporti interpersonali e, quindi, il venir meno dello spirito di collaborazione, l'abbassamento del morale dei lavoratori, il peggioramento del clima per la perdita di sicurezza e di fiducia. Se il processo si estende all'azienda (come nell'ipotesi del bossing) è il clima aziendale che ne risente ed il livello delle prestazioni, in generale, si abbassa di conseguenza.

Le stime, fatte sulla base di diverse indagini su campioni significativi della forza lavoro in vari settori, parlano di un calo di efficienza dei mobbizzati tra il 40 ed il 60 %; per i mobber, impegnati a pianificare le azioni moleste, le percentuali di calo di efficienza sono inferiori ma comunque significative.

Il danno economico che ne deriva all'azienda, certamente elevato già nell'ambito circoscritto dei soggetti attivi e passivi direttamente interessati dal mobbing, aumenta notevolmente se interessato è un intero ufficio o tutta l'azienda ed è quantificabile in proporzione al calo generale di efficienza. Altro danno per l'azienda è quello derivante dalle assenze del lavoratore mobbizzato, che si fanno sempre più frequenti e lunghe con il peggiorare dello stato di salute determinato dalle azioni di mobbing cui è sottoposto. In questo caso il danno può essere duplice: quello diretto determinato dall'assenza e quello indiretto conseguente, quale la sostituzione del lavoratore assente per

lungo tempo. Il danno economico è quantificabile, evidentemente, nel costo delle giornate lavorative perdute o doppiamente pagate.

Le azioni risarcitorie

Non va dimenticato, inoltre, il danno economico derivante all'azienda per effetto di azioni risarcitorie intentate dai dipendenti mobbizzati. Non vi è dubbio, infatti, che, giusta la previsione di cui all'art. 2087 c.c., si possa far risalire la responsabilità di atti (illeciti) commessi dai dipendenti al datore di lavoro quando questi ne sia venuto a conoscenza e non abbia utilizzato i suoi poteri disciplinari per stroncare tali comportamenti.

La salute, la professionalità, la dignità del lavoratore ecc. sono diritti già tutelati dalle leggi vigenti (basti ricordare gli artt. 2, 3, 32 e 35 della Costituzione, gli artt. 2084 e 2103 c.c., lo Statuto dei Lavoratori, la Legge 626) a prescindere dal fenomeno mobbing, ma la giurisprudenza ha cominciato a considerare specificamente anche questo aspetto, deviante, del rapporto di lavoro (Tribunale di Torino, sentenze del 16/11/99 e del 30/12/99, Giud. Lavoro d'Appello di Firenze, sentenza del 5/4/2000).

È evidente che, col diffondersi della conoscenza del mobbing, col crescere della consapevolezza dei danni che ne derivano e con l'alzarsi della soglia di tolleranza di fronte a comportamenti inaccettabili, aumenterà il contenzioso e sempre più numerose saranno le sentenze di condanna delle aziende per la pratica del mobbing.

Va da sé che la pubblicità che potrà essere data a sentenze di tal genere provocherà un ulteriore danno, quello all'immagine (che dell'azienda hanno i clienti, i fornitori, i partners), che è danno non solo "morale" ma anche economico se pur non immediatamente ed esattamente quantificabile.

Il costo sociale

Altro effetto economico del mobbing (che meriterebbe una trattazione a parte) è il danno che si riflette sulla collettività, in altre parole il costo sociale del mobbing. Infatti, il danno alla salute psico-fisica del mobbizzato si traduce in costi per il servizio sanitario nazionale, determinati dalle cure (medicine, visite di controllo, trattamenti psicoterapeutici, ecc.) cui il soggetto si deve sottoporre per tempi anche molto lunghi.

Non dimentichiamo, infine, che anche l'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e quiescenza di dipendenti (solitamente ad elevata anzianità ed alta professionalità) costituiscono un danno, sia per l'azienda (il risparmio di costo retributivo non bilancia la perdita di valore aggiunto) sia per la collettività (il diverso status implica minori entrate per il fisco e maggiori costi per la previdenza pubblica).

Come dicevamo, l'attenzione delle aziende al fenomeno mobbing è tuttora alquanto scarso: esperti di organizzazione aziendale e responsabili della gestione delle risorse umane latitano ai convegni e seminari.

Sarà perché, nonostante gli allarmi lanciati dagli studiosi, non ci si rende ancora conto di quali danni il mobbing provoca alle aziende? O, piuttosto, non sarà che si ritiene (sbagliando) che il bossing sia l'unico mezzo per ridurre i costi del personale nelle fasi di ristrutturazione o di rilancio aziendale e che il mobbing sia solo un conflitto interpersonale facilmente risolvibile e senza conseguenze?

In effetti, è una questione di cultura: come i dipendenti ritengono (o ritenevano fino a ieri) che sia normale un comportamento "duro" (fino alle vessazioni!?) dei propri capi, così le aziende ritengono altrettanto normale una gestione del personale fondata sul proprio diritto di fare ciò che si vuole per il presunto ed ipotetico utile aziendale, senza tener minimamente conto della professionalità, della dignità e della salute dei dipendenti.

In fondo, come molti ancora dicono, "queste cose sono sempre successe". E' vero, e fino ad oggi sono state affrontate ogni volta in maniera diversa, tenendo conto di uno specifico punto di vista. La realtà è che il mobbing è un fenomeno complesso e di portata tale, per le implicazioni a 360 gradi che ne conseguono, che non è più possibile non prestarvi la dovuta attenzione e non considerarne tutti gli aspetti in una visione globale.

E anche le aziende devono convincersi, volenti o nolenti, che il mobbing esiste, che è anche e soprattutto un loro problema e che va affrontato con decisione nel loro stesso interesse.

Ma, come sempre, è una questione di cultura, non solo aziendale ma nazionale. Quando faremo quel salto culturale che ci porterà ad avere una specifica legislazione in materia, come in Svezia, e che consentirà ai sindacati di stipulare accordi aziendali contro il mobbing (anche nell'interesse dell'azienda stessa), come alla Volkswagen in Germania?

Il Ministro della Sanità Umberto Veronesi ha posto il mobbing tra gli obiettivi prioritari per la tutela della salute degli italiani: questo vuol dire che almeno uno dei cinque progetti di legge presentati contro il mobbing e giacenti da tempo sarà finalmente preso in esame dal nostro Parlamento? Ce lo auguriamo vivamente.

Il bossing nelle strutture periferiche

di Fabrizio Talponi

*Gli effetti delle ristrutturazioni aziendali
negli ispettorati sinistri.*

*Dallo sfruttamento dell'uomo nella rivoluzione industriale
ai nuovi schiavi del terzo millennio.*

*L'osservatorio antisopruso dello SNFIA
a tutela dei lavoratori e dell'utenza
è utile anche alle imprese.*

Leggo, con crescente interesse, gli scritti della dottoressa Campacci sul mobbing (vedi Il Parte) e, in particolare mi ha fatto riflettere sul bossing che può venir applicato in *“situazioni in cui l'azienda per motivi economici o di ristrutturazione, decide di ridurre il personale”* con la volontà, a volte esasperata, di ridurre i costi aziendali. Non è cosa che mi riguardi direttamente, ma il pensiero mi è andato lo stesso verso i bistrattati operatori periferici, già in situazione di isolamento per compiti di istituto. Mi riferisco soprattutto ai liquidatori (siano essi funzionari o quadri), sparsi su tutto il territorio nazionale, emarginati e in balia talvolta di capi e capetti con quel tipo di personalità che la psicoterapeuta Marie France Hirigoyen definisce *“narcisista perversa”*. Questi squallidi personaggi - un po' beceri, fortunatamente pochi - con criteri del tutto personali, agevolano le carriere e gli emolumenti non certo dei meritevoli (cioè di quei lavoratori seri e preparati, spesso dall'intelligenza più brillante che possono però oscurare il narcisista becero) ma piuttosto favoriscono, per farsi rispettare e per darsi importanza, le mediocri canagliette, che purtroppo si annidano ovunque, asservite alle più bieche logiche aziendali, fedeli ad oltranza, o apparentemente tali, fino ad ottenere l'assegno o il livello gratificante. Il mondo è vario.

I nuovi schiavi del terzo millennio

Il micidiale mix (capetto/narcisista-ristrutturazione/riduzione al minimo degli organici) tende a far ritornare alla condizione servile i dipendenti capaci, soprattutto quelli onesti che non si prestano a regole clientelari e paramafiose: i liquidatori più professionali si trovano nella condizione di venir costretti a lavorare a beneficio esclusivo dei cattivi capetti e dei cattivi colleghi. E' una nuova forma di sottile asservimento perpetrata - tramite il capetto/mobber

- dall'impresa servile che per ridurre i costi aziendali, con scelte neoliberiste, promuove grandi trasformazioni del lavoro che rendono il mercato sempre più flessibile e mobile, la precarizzazione crescente, l'insicurezza diffusa e, predicando il dogma della riduzione al minimo degli organici, favorisce la paura in cui la violenza psicologica del capetto cresce rigogliosa: si creano così i nuovi schiavi del terzo millennio.

Sono i corsi e i ricorsi storici: già un tempo gli uomini vennero ridotti ad anonimi fattori di produzione, destinati ad essere materiale umano a basso prezzo sul mercato del lavoro, buono per essere sfruttato senza scrupoli nel quadro della rivoluzione industriale. Nel nord d'Italia, secondo un'indagine parlamentare del 1877, la giornata lavorativa media nelle fabbriche era di 12 ore, con punte di 15/16 ore nelle filande. Fino alla prima guerra mondiale si registrò un drammatico, rozzo sfruttamento del materiale umano ad esclusivo vantaggio economico di imprenditori che costruirono così enormi fortune. Analogamente, oggi, sembra di dover registrare una strategia più raffinata di sfruttamento dei nuovi schiavi del terzo millennio ad esclusivo vantaggio economico dei top manager che si liquidano enormi *stock-option*. Non c'è molta differenza. Tirando le somme, anche i nuovi schiavi odierni sono liberi soltanto di accettare o soccombere.

Le difficoltà negli ispettorati sinistri

Ritornando in periferia, negli uffici danni, l'elemento ricattatorio che continuamente aleggia (pur non essendo mai espresso) è sempre il licenziamento o le dimissioni forzate. Il fenomeno è strisciante, silenzioso fino a quando si traduce in attacco, tramite la dequalificazione della vittima, il rimprovero verbale, il biasimo inflitto per iscritto, l'isolamento nella struttura, il trasferimento in altra sede... I sintomi si avvertono con l'allarmismo creato dai capetti che, prima sommessamente in privato, poi in maniera sempre più incalzante in pubblico, cominciano a vessare il liquidatore affidandogli un sempre maggior numero di pratiche (superiore a quello dei colleghi), togliendogli la possibilità di guadagno (diarie di trasferta, uso dell'auto e rimborso chilometrico), assegnandogli, oltre alla RCA, la trattazione dei rami più impegnativi (RCG, ad esempio).

I cattivi capetti mettono, con questa tecnica, il lavoratore in condizione di sbagliare per poi dequalificarlo e trasferirlo in altra sede o su altri compiti. E, per disorientare la vittima, si passa dai metodi espliciti e pubblici ad altri più sottili e silenziosi, logistici e mansionali, tendenti alla progressiva marginalizzazione del dipendente, anche nei confronti dei terzi (controparti, legali, periti, consulenti), attraverso un controllo ossessivo allo scopo di coglierlo nell'errore in cui, prima o poi, fatalmente deve cadere. In questo tipo di perfida gestione, fortunatamente non tanto frequente, le caratteristiche del *bossing* ci sono tutte quali la continuità nel tempo delle aggressioni, lo stillicidio di eventi persecutori, l'intensificazione progressiva di attacchi che portano la vittima all'isolamento, all'emarginazione, al disagio e alla malattia.

Spesso la reazione della vittima, provocata, concorre ad aggravare la situa-

zione: l'operatore viene considerato un "rompiscatole", con riflessi ulteriormente negativi nell'ambiente di lavoro e, di conseguenza, si diradano i contatti, si stenta ad ottenere notizie nell'ambito del lavoro e si registra un calo di prestigio e di immagine sia all'interno che all'esterno dell'ispettorato. Il liquidatore, nella tensione permanente, non sa più cosa può rispondere a chi si rivolge a lui per problemi di routine, che fino al giorno prima gli appartenevano e facevano parte del suo lavoro abituale: non è più in grado di trattare e chiudere un sinistro e il mobber è prontissimo allora a evidenziare ciò, rinfacciandogli pubblicamente questa realtà.

L'impegno del sindacato funzionari contro il mobbing

In questo quadro va inserito l'osservatorio anti sopruso, istituito dallo SNFIA con la collaborazione della dottoressa Campacci, psicologa e psicoterapeuta, per ricevere le opportune segnalazioni dei casi di violenza psicologica da parte del personale addetto alle strutture esterne delle imprese, siano essi funzionari o quadri, in cerca di aiuto in situazioni simili a quelle descritte. A ben guardare questa iniziativa serve anche a tutelare l'utenza che deve evitare di discutere le proprie situazioni di danno subendo il riflesso del malessere che affligge ingiustamente il liquidatore, colpito nel suo equilibrio e che potrebbe scaricare sulle controparti le sue tensioni interne. Ed è utile pure alle imprese (che sono percepite dal mercato non tanto dalle fastose e costose campagne pubblicitarie, ma dal contatto giornaliero degli utenti con il personale delle strutture esterne) avere liquidatori sereni in grado di trattare con serietà e cortesia ogni sinistro.

La sindrome di Burnout

di Lorenzo Capasso

*Una strana malattia fa la sua comparsa
nella vita dei lavoratori.
Affaticamento, disinteresse, inadeguatezza:
è la sindrome del “bruciato”.*

Con il terzo millennio anche il Bel Paese ha scoperto questo nuovo malanno che non colpisce i pennuti ma i lavoratori.

I sintomi di questa malattia sono: affaticamento, cinismo, disinteresse, indifferenza e, per finire, uno stramaledetto senso di inadeguatezza. Non per nulla cotanto malanno è stato definito la sindrome del “bruciato”.

Preludio: i paesi di lingua inglese

Inutile rimarcare il fatto che gli studi più approfonditi sono anglosassoni e che proprio nei Paesi di lingua inglese, ad esasperata economia di mercato e scarse tutele sindacali, si sono registrati i primi casi di “contagio”.

Come è semplice - ma non semplicistico - affermare che proprio il loro modello di “lavoro” - che tanto si vuole adottare anche da noi - sia un naturale terreno di cultura dei virus tipici di questi tipi di malanni (quali mobbing, bossing e male oscuro... su cui avete avuto modo di leggere in passato anche su questa stessa testata).

I sintomi

Ma ritorniamo alla sindrome di “burnout” o del bruciato: gli psicologi del lavoro definiscono “bruciato” il lavoratore dipendente che si sente cronicamente privo di energie, impotente ed inadeguato tanto da arrivare a provare “una cinica mancanza di interesse” per il proprio lavoro.

Non si tratta del tradizionale stress lavorativo o della pur micidiale depres-

sione, né le cause possono essere ricondotte al famigerato mobbing.

Quella del “bruciato” è una sindrome D.O.C., a se stante: siamo di fronte ad un collega che è “scarico”, come una pila esausta. Un collega che, privato della sua energia “lavorativa”, è divenuto indifferente al lavoro anzi è divenuto “inadeguato”: quello che potremmo definire, senza cattiveria, un “incapace di ritorno”.

Ricadute sull'azienda

Proprio questo aspetto - dell'incapacità di ritorno - è interessante e degno di attenzione sia per i tanto vilipesi Capi del Personale che per gli Executive tutti: difatti non è il lavoratore, soprattutto se professional - la vittima predestinata di tale malanno -, il bene più prezioso dell'Azienda? Se è così, sappiamo che a causa del “burnout” il collega, prima capace e brillante, faticherà a lavorare: la sua produttività precipiterà, peggiorerà anche la qualità del lavoro prodotto, e tanto più il collega è un professional, con incarichi “particolari”, tanto maggiore sarà il danno collegato alla sua sindrome.

Il disastro economico che, quindi, ne potrà derivare dovrebbe essere evidente a qualsiasi CEO: anche se il danno non sarà facilmente quantificabile, poiché le variabili in gioco sono molte, come avremo modo di vedere.

La soluzione ideale

Per questo, in un mondo ideale, ci si aspetterebbe che i CEO, per salvaguardare il più ricorrente tra gli obiettivi di qualsiasi piano industriale (i costi aziendali), investissero “nelle” e “sulle” risorse umane, garantendo elevati standard di qualità del lavoro, ciò al fine di ridurre il rischio che i migliori - i professional - si “brucino”. Ed invece... ben conosciamo il modo con cui i CEO gestiscono i costi aziendali! Ma questa è un'altra storia...

L'exkursus

Per cui torniamo al “burnout”: un breve excursus su come ci si “brucia” può aiutare a capire il pericolo in cui tutti noi “lavoriamo”. La sindrome si articola in quattro fasi.

La prima fase

La prima: è la fase dell'entusiasmo. Il professional è stato “allettato”, ha elevate aspettative per un successo rapido e sfolgorante. Pieno di sé, tende ad evitare, quindi, qualsiasi impegno “sociale”: fida completamente nelle sue capacità!

La seconda fase

La seconda fase - al giorno segue sempre la notte - è quella della delusione. Il “delta” tra le aspettative e la realtà crea enorme insoddisfazione ma il collega “ci crede” ancora, magari aiutato da qualche lusinga - che non costa

nulla -, e continua a lavorare anche con maggior impegno. La speranza è sempre la stessa: un successo sfolgorante anche se non più così rapido: tutto non si può avere! Esiste ancora il super “IO”.

La terza fase

La terza fase: il professional comincia a dubitare delle sue capacità, gli sorge il dubbio di non essere adeguato. Il professional oramai è “disperato”. Radoppia gli sforzi per emergere, sembra un indemoniato (squalo tra gli squali).

Però, già in questa fase, la mancanza di successo comincia ad essere somatizzata, lo stato di sofferenza in cui versa ingenera i primi sintomi sia fisici che psicologici.

La quarta fase

Quarta ed ultima fase: il professional è “svuotato”, demotivato. Si isola: oramai, lavora con scarsissimo impegno.

Sembra voler adeguare il suo lavorare ai risultati ottenuti ma, invece, la cosa è più grave: non ha più interesse per quello che era il “suo” lavoro.

L'unica cosa che lo tiene “dietro la scrivania” è lo stipendio. È un “incapace di ritorno”.

E la conclusione

A questo punto il danno è fatto: il professional è oramai una “perdita secca” per l'Azienda. È sufficiente che pochi professional vengano bruciati nello stesso periodo di tempo per mandare all'ortica parecchi obiettivi aziendali (aumento della produttività, utili e, sempre lei, E.V.A.).

Le conseguenze sulla salute del “bruciato”

Ricapitolando il professional bruciato, ed è il caso di dirlo, “vivo” vede danneggiata sia la vita lavorativa sia quella extra-lavorativa.

La salute viene meno: ansia e depressione, insonnia e frustrazione, attacchi di panico sono i malanni psicologici che lo affliggono. Ma ci sono anche malanni più fisici: gastrite, colite, tachicardia e cefalea, tanto per gradire - ed anche le assicurazioni di categoria ne subiscono lo scotto -. Non di rado il poveretto cerca di trovare sollievo nei farmaci - psicofarmaci -, nell'alcol e nelle droghe, leggere e pesanti vanno ambedue bene allo scopo.

Tutto ciò non può non avere ripercussioni negative sulla sfera affettiva (familiare), sulle relazioni sociali e, datore imprevidente, sull'ambiente di lavoro.

I danni sociali della sindrome

Difatti, nell'ambiente di lavoro, ai danni “limitati” alla sfera individuale del bruciato (calo della qualità e quantità del lavoro) devono essere aggiunti

quelli “sociali”: infatti se il professional sta male anche chi lavora con lui non se la passa bene. Ben presto il calo di produttività coinvolge i colleghi, la qualità complessiva dell’unità produttiva si deteriora: l’Azienda, almeno in quel settore, perde competitività. I costi non sono mutati, grazie alla “oculata” politica di contenimento seguita, ma i famigerati “benefici” diminuiscono.

Sindrome e cost ratio

Il Cost Ratio è un rapporto: per cui non basta tenere sotto controllo una sola voce (i costi) ma bisogna gestire anche l’altra (i “premi”, ovvero la produzione). Il “datore di lavoro” imprevidente, agendo con il solito modo per contenere i costi aziendali (riduzione dei costi = riduzione dei costi del personale), può causare all’Azienda danni che, forse, potranno essere sanati solo nel medio periodo e spendendo molti più “euro” di quelli a suo tempo risparmiati (con la ricerca e l’assunzione di nuovi professional, ferma restando la definitiva perdita di competenze aziendali). Per cui quello che può sembrare assurdo per qualche CEO, sicuramente potrebbe non esserlo: la solita riduzione dei “costi” - alla voce “investimenti” categoria “riconoscimenti per il personale” - potrebbe avere ripercussioni “negative” in progressione geometrica, nel medio periodo, sulla produzione. Ed allora sono cost ratio amari...

La soluzione del datore di lavoro

Tornando al “burnout”, la soluzione più ricercata dal datore imprevidente è, a questo punto della tragedia, l’allontanamento dei professional bruciati. Ma con le dimissioni, il professional non guarisce ed il datore imprevidente rischia ulteriori costi. Arrivano per il datore altre “note dolenti”: i “bruciati vivi” a volte tornano e possono - e lo fanno sempre più spesso - chiedere il giusto indennizzo per i danni subiti, sempre che si riesca a dimostrare che il “datore di lavoro” ne sia stato oggettivamente il presupposto. E qui cascano molti “datori di lavoro” - come i famosi asini - che, dimentichi della nostra Costituzione (articoli 32 e 41) o ignari dei dispositivi del codice civile (articolo 2087), adottano comportamenti non conformi ai dettami legislativi.

E se ancora oggi il termine “burnout” non è rintracciabile in alcuna sentenza o provvedimento dell’italica magistratura, pur tuttavia i giudici sono stati chiamati sovente a giudicare su danni collegati a singoli “sintomi”: per cui troviamo sentenze in cui viene citato lo “stress lavorativo” o viene invocata la “tutela della salute psichica del dipendente”, con addebito al datore di lavoro ora di incidenti occorsi al lavoratore - sia sul luogo del lavoro che fuori dello stesso - ora di malattie invalidanti.

Alcuni significativi esempi

Ad esempio, l’infarto occorso ad un responsabile di funzione può essere ricondotto allo stress causato dal troppo lavoro dovuto alla carenza d’organico in cui versava la funzione (Corte di Cassazione sentenza n. 8267/97, per cui il datore di lavoro è responsabile - ex art. 2087 c.c. - per danni alla salute che il lavoratore subisce per eccesso di lavoro; ancora Corte di Cassazione

sentenza n. 1307/00, per cui il datore di lavoro ha l'obbligo di organizzare il lavoro in maniera da garantire l'integrità psichico fisica del lavoratore).

Per quanto riguarda gli incidenti stradali imputabili al datore di lavoro, sempre la Cassazione ebbe a rilevare (sentenza n. 3970/99) che un "lungo turno di lavoro" - udite! udite! - "può rendere meno vigile il lavoratore" ed, in tal caso, l'incidente stradale occorso al lavoratore deve essere considerato e risarcito come un incidente sul lavoro (sic!).

Per non parlare dei sessantotto ex manager e dirigenti Fiat recentemente rinviati a giudizio per lesioni gravi e gravissime nei confronti di 187 dipendenti degli stabilimenti di Mirafiori. Il processo si aprirà il 5 ottobre prossimo. L'inchiesta riguarda patologie da "sforzo ripetuto" dovute al modo in cui erano stati organizzati i ritmi della produzione, tra il 1992 e il 2002.

Tiriamo le somme

Per concludere: visto che il burnout colpisce i lavoratori migliori e più motivati e che non è raro - e lo sarà sempre di meno - che il datore di lavoro "colpevole" sia chiamato a risarcire i danni inflitti dal suo comportamento "fattivo" od "omissivo" - contrario a diritti sanciti costituzionalmente (finché la nostra, sempre troppo poco conosciuta e ancor meno applicata, Carta resterà in "vita") nonché al comune buonsenso - cosa dobbiamo pensare dei nostri quantomeno maldestri Executive?

Che il lavoro "funzioni" meglio se ben organizzato (niente più funzioni cronicamente sotto organico, solo per tagliare sui costi del personale o, peggio, per poi avere la giustificazione di una loro externalizzazione, con un presunto abbattimento dei costi) e se è equa e coerente la distribuzione dei compiti, degli oneri e dei conseguenti "onori", credo sia evidente anche per il meno scaltro degli Executive, senza dover ricorrere ad un'inutile consulenza al riguardo. Per cui è difficile pensare che un semplice consiglio sia sufficiente per ingenerare un cambiamento nel comportamento dei nostri cari Executive... Ci vuole ben altro: qualcosa al di fuori della mia e, penso, della portata di tutti noi, semplici "middle managers". Forse l'Azionista - questo mostro mitologico -, in quanto toccato nel suo interesse "primario", potrà fare qualcosa...

Qualche suggerimento ai colleghi

Qualche suggerimento, invece, potrebbe essere dato ai colleghi: adeguiamo le aspettative alla realtà in cui lavoriamo, impariamo a dire un "NO" salutare per la "dignità" di professionisti - più che professional - ma anche per il benessere dell'Azienda. E, soprattutto, "lavoriamo per vivere" e non "viviamo per lavorare". L'inversione dei termini può trasformarci in un mostro "asociale" inutile a sé stesso, alla propria famiglia nonché alla Società: sia quella con la "S" maiuscola, in cui viviamo, che quella con la "s" minuscola, in cui lavoriamo.

Che stra...ining, mi hanno revocato la procura!?!

di Giulio Durante

Se a volte la concessione della procura è una gratificazione, la revoca di essa costituisce spesso l'ultimo atto di una diminutio anche grave.

“A seguito di richiesta della Direzione ... vi comunico che con atto in data ... è stata revocata la procura notarile a suo tempo conferitavi. Cordiali saluti.”
Questa è la comunicazione, per la quale non è agevole trovare aggettivi qualificativi esaustivi, che hanno ricevuto, qualche tempo fa, numerosi colleghi funzionari (indifferentemente dei tre gradi) di una primaria Compagnia della piazza milanese.

Va precisato, per consentire di valutare appieno la portata dell'episodio, che la email (ovviamente non si può non utilizzare questo insostituibile mezzo elettronico) è inviata col noto sistema che si usa per l'invio multiplo ma tutelando la privacy di ciascuno: il mittente (che non è la Direzione Risorse Umane, come parrebbe logico) indirizza a se stesso e per conoscenza nascosta ai reali destinatari, i quali però non sono in grado di sapere l'uno degli altri. Inoltre, la data dell'atto di revoca è di due mesi prima rispetto alla comunicazione (!?!).

E questa è una società che ad ogni occasione utile si sbraccia a dichiarare la *“centralità delle risorse umane”*, la *“socialità del rapporto”*, la *“responsabilità sociale dell'Impresa”* e via dicendo simili amenità!
E sulla forma abbiamo detto tutto.

Sulla sostanza, invece, c'è, a nostro parere, da dire molto più.

Chiariamo, innanzitutto, che, ovviamente, l'Azienda ha il potere e la piena libertà di adottare, in qualunque momento del rapporto con i suoi procuratori, un provvedimento di revoca (ricordiamo che il rilascio della procura è un atto discrezionale dell'Azienda, se pur in qualche modo legato e/o necessitato dalle funzioni e re-

sponsabilità effettivamente affidate al funzionario). Per lo più sono i cambiamenti (oggi sempre più frequenti) nell'organizzazione aziendale a determinare la necessità di revocare precedenti procure, spesso anche solo per rilasciarne di nuove che abbiano, secondo i casi, maggiore o minore ampiezza rispetto a quella revocata, in funzione delle mutate responsabilità e dei nuovi ruoli assegnati nella più recente riorganizzazione.

Nella fattispecie dell'azienda *de qua*, visto il susseguirsi di mini e mega riorganizzazioni, è probabile che si sia colta l'occasione dell'ennesima giostra di organigrammi e di funzionigrammi per mettere ordine e fare pulizia, secondo le necessità del momento attuale, nelle procure esistenti.

E fin qui... *nulla quaestio*. Il fatto è che, probabilmente, dall'esame di dette procure deve essere emerso un problema: c'erano tanti funzionari che, avendo da tempo cambiato (volenti o...nolenti) il ruolo che all'epoca aveva determinato il rilascio della procura in un ruolo per l'esplicazione del quale non necessita alcuna procura, in concreto non utilizzavano la procura stessa a suo tempo concessa. In effetti, chi procedeva all'esame non si è posto alcun problema: le procure inutilizzate si revocano, *sic et simpliciter*! E così è stato fatto, senza il minimo dubbio sull'opportunità o meno di preavvisare, spiegare, motivare se non giustificare una decisione certamente legittima, certamente opportuna ma forse non indispensabile che, per essere improvvisa e repentina (tanto da... avere effetto retroattivo!), viene vista e vissuta dagli interessati come un "provvedimento" (anche solo per questo viene da chiedersi cosa voglia dire "gestione" delle risorse umane...).

E questi colleghi vedono bene, probabilmente.

Infatti, se analizziamo alcuni di questi casi, scopriamo che si tratta di colleghi (alcuni anche Rappresentanti Sindacali) che, da poco o da tanto tempo, in maggiore o minore misura, più nolenti che volenti, più o meno palesemente, hanno cambiato ruolo, contenuto di responsabilità, ufficio, capo, una o più volte, tanto da, addirittura!, non svolgere più la funzione o il lavoro per il quale erano stati assunti o promossi funzionari e, in alcuni casi, per il quale erano preparati professionalmente. E, alla faccia dell'art. 2103 c.c., non si può nemmeno parlare di "*mansioni equivalenti*" per tali intendendosi quelle che "*consentono il mantenimento del livello di professionalità acquisito, favorendone l'accrescimento ed il perfezionamento...*" secondo la corrente giurisprudenza in materia.

E, dunque, la revoca della procura non appare più solo un normale aggiornamento dei poteri e nemmeno solo una *diminutio*, atto unico e fine a se stesso, ma è l'ultimo (?) atto di un percorso graduale e progressivo, non esplicito e non consensuale, di "degrado" della professionalità, di dequalificazione del funzionario, che spesso passa anche attraverso una strisciante "fungibilità", non dichiarata e tanto meno concordata.

È, in definitiva, uno di quegli atti di per sé neutri che diventano negativi in presenza di una situazione di disagio se non di conflitto, e, in costanza di incertezze ed insoddisfazione, contribuiscono ad alimentare lo stato di stress,

conseguente ad una azione di “**straining**”.

“*Straining*”, dal verbo “*to strain*” che può essere tradotto in italiano con “sforzare, tenere sotto pressione”.

Più precisamente con il termine “*straining*” si deve intendere “*una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo*”.

Mentre il *mobbing* si caratterizza per **una serie** di atti ostili, continui e frequenti nel tempo, per lo *straining* è sufficiente **una singola azione con effetti duraturi** nel tempo, con conseguente stato di disagio e stress.

Caratteristiche dello *straining* sono l’intenzionalità e la discriminazione da parte di chi lo mette in atto e il costante stato di inferiorità di chi lo subisce.

Quanti di noi, in quell’azienda o in altre, si riconoscono in questa situazione? E chi, in questa situazione, in una fase professionale e di carriera diciamo di stallo (se non proprio calante), di fronte alla revoca della procura, inutilizzata da anni, non si sente sotto *straining*?

È ovvio che, in questa azienda, non esista il *mobbing* sui funzionari: che bisogno c’è??

II. PARTE

RIFLESSI CLINICI

a cura di
Gilberto Cammi, Daria Campacci
e Lorenzo Capasso

Le problematiche sessuali

di Daria Campacci

*Le problematiche sessuali
che si instaurano subdolamente
durante l'esperienza di mobbing
colpiscono non solo l'efficacia della prestazione sessuale
ma più profondamente l'autostima del soggetto.
Il crollo dell'autostima professionale
coincide talvolta con un'inevitabile compromissione
della vita sessuale.*

Anche se lentamente si sta imparando a riconoscere l'importanza del mobbing come serie di eventi dannosi per la salute psicofisica della persona, fino a poco tempo fa lo specialista, psicologo o psicoterapeuta, di fronte alle dichiarazioni di malessere del paziente, raramente orientava l'analisi delle cause verso l'ambito lavorativo, privilegiando altre aree di interesse e cercando, in sostanza, le "responsabilità" che il soggetto avesse accumulato nei confronti dell'intero mondo.

Oggi, lo psicologo o lo psicoterapeuta è tecnicamente in grado di rilevare gli indicatori che possono orientare verso una "diagnosi" di mobbing, intervenendo quindi a due livelli.

1° Livello : rendere consapevole il soggetto del suo essere mobbizzato, aiutandolo ad appoggiarsi alle figure e associazioni in grado di intervenire sulla situazione contingente (il sindacato è in questo caso un primo interlocutore privilegiato).

2° Livello : affrontare con il soggetto il lavoro di recupero della situazione di benessere e "normalità" antecedente l'evento mobbing.

Su questo secondo livello concentreremo la nostra attenzione, analizzando di volta in volta i sintomi più frequenti e le forme terapeutiche più adatte per la risoluzione dei sintomi che il soggetto ha prodotto durante la fase del mobbing.

E' poco realistico infatti ritenere che, risolto l'evento mobbing, il soggetto torni automaticamente alla salute e normalità.

Infatti, una delle conseguenze più drammatiche di questa esperienza è proprio la sensazione di impossibile ritorno alla normalità, con conseguente aggravamento della sintomatologia.

Il soggetto va quindi aiutato ad acquisire gli strumenti per ricostruire quella situazione di benessere che sente perduta per sempre.

Cominceremo ad occuparci delle **problematiche sessuali** che si instaurano subdolamente durante l'esperienza di mobbing e che colpiscono non solo l'efficacia della prestazione sessuale, ma più profondamente l'autostima del soggetto, già messa alla prova da ciò che subisce come mobbizzato.

Tecnicamente divideremo la riflessione in due parti, iniziando dalle problematiche maschili ed affrontando in un secondo momento quelle femminili.

Le disfunzioni sessuali maschili più frequenti riguardano l'area del desiderio sessuale, che risente fortemente dello stato depressivo in cui si trova il soggetto mobbizzato, e l'area della prestazione sessuale, con problemi sia di erezione che di controllo dell'eiaculazione (eiaculazione precoce).

Per ognuno di questi sintomi, il soggetto affronta di solito diverse fasi di malessere e difficilmente connette quanto gli sta accadendo nella sfera sessuale con quanto subisce durante la giornata di lavoro. Nella migliore delle ipotesi il soggetto si definisce un po' "stressato" per il lavoro e chiede allo specialista di risolvergli il sintomo sessuale che in quel momento catalizza tutta la sua attenzione. Una funzione del sintomo in questo caso è, infatti, quella di spostare il focus del malessere dal lavoro ad un sintomo fisico ben preciso, guarito il quale tutto possa tornare "a posto".

Lo specialista, dopo aver aiutato il soggetto a prendere coscienza dei meccanismi di mobbing che hanno creato il terreno favorevole all'insorgenza del sintomo, affronterà la sintomatologia sessuale assicurando prima di tutto il soggetto sulla sua salute sessuale attraverso una visita andrologica, e successivamente sostenendolo con le tecniche psicossessuologiche a disposizione, nel graduale recupero di una buona vita sessuale.

E' evidente che una sessualità problematica non può che aggiungere altra ansia a quella che già quotidianamente il soggetto affronta: non sempre inoltre la partner è consapevole del livello di malessere che il suo compagno sta affrontando, e dopo una iniziale disponibilità a comprendere le ragioni dell'inadeguatezza sessuale, non di rado assume un atteggiamento intollerante e squalificante.

A questo punto il soggetto subisce un altro colpo alla propria autostima vedendone compromesso il secondo fondamentale pilastro: dopo il lavoro, anche la sessualità.

Drammaticamente queste due aree dimostrano di essere fortemente interdipendenti tanto da far ipotizzare che per una certa tipologia di personalità il crollo dell'autostima professionale coincida con un'inevitabile compromissione della vita sessuale, essendo questi i parametri che la nostra realtà socio-culturale considera come determinanti nella realizzazione del Sè maschile.

D'altra parte, proprio per questo motivo il soggetto stenta a parlare delle proprie difficoltà sessuali, non volendo aggiungere altra vergogna a quella che già prova per essere oggetto di angherie da parte del/dei mobber.

E' evidente quindi che l'operazione di estrapolare il sintomo sessuale dal contesto emotivo in cui è nato e si manifesta, risulterebbe operazione impropria e perdente anche ai fini puramente terapeutici; è altrettanto evidente però che una sessualità ferita debba essere aiutata a ricostruirsi per poter superare definitivamente il disagio individuale e relazionale che comporta.

Le problematiche sessuali femminili

di Daria Campacci

*La specificità delle conseguenze del mobbing sulla donna:
molestia ripetuta e depressione reattiva.
Il calo del desiderio si insinua subdolamente.
Per un efficace intervento terapeutico
può essere utile l'incontro con la coppia.*

Riprendiamo e completiamo la nostra carrellata sulle difficoltà sessuali come conseguenza di un evento di **mobbing** protratto nel tempo.

Abbiamo visto come sia altamente probabile che un soggetto, sottoposto ad un periodo di “persecuzione” in ambito lavorativo, strutturi un ventaglio di sintomi dovuti sia allo stress subito che al crollo dell'autostima professionale: tra questi sintomi, le difficoltà sessuali assumono per l'uomo un significato di ulteriore ferita alla propria dignità, colpita non solo nella sfera del riconoscimento sociale ma anche in quella più intima e personale. Dalla nostra analisi è emerso quanto possa essere rischioso per la stabilità della coppia il protrarsi di situazioni di disfunzionalità sessuale che richiedono, quindi, un intervento ad hoc per riportare il soggetto nella condizione di sereno rapporto sessuale con la propria partner.

Da ultimo, ci siamo resi conto di come i sintomi nati durante la fase di **mobbing** tendano a permanere nonostante la risoluzione della fase di stress e, quindi, come si ponga la necessità di mettere a disposizione del soggetto mobbizzato gli strumenti terapeutici necessari al recupero di una situazione di salute completa.

E alle donne cosa succede?

L'evento mobbing sul fronte femminile può svilupparsi in due particolari forme persecutorie che riguardano la sessualità sia direttamente che indirettamente: nel primo caso abbiamo la condizione di molestia ripetuta, subita dalla donna posta nella condizione di non poter reagire o denunciare; nel secondo caso abbiamo una condizione di depressione reattiva all'evento di mobbing, tipica delle situazioni di stress protratto e vissuto senza soluzione.

Analizzando queste due realtà, ci rendiamo conto di come esse siano diverse per il tipo di dolore provocato e per la profondità delle dinamiche emotive coinvolte: infatti, mentre la molestia sessuale può “paralizzare” la donna al punto da renderle difficile o addirittura impossibile anche il raccontare in famiglia ciò che subisce, la persecuzione di tipo professionale trova la donna spesso sorretta dalla comprensione di familiari e amici.

Nella nostra cultura, infatti, la donna che subisce molestia viene considerata almeno in parte responsabile di ciò che le è accaduto: il suo abbigliamento, il suo modo di truccarsi o di relazionarsi assumono il significato di prove a suo carico e, quindi, non è difficile capire perché in questa situazione la donna per prima si chieda se ha qualche responsabilità per ciò che le sta accadendo e tergiversi nel confidarsi con qualcuno. Questo stato di chiusura e di isolamento danneggiano fortemente la qualità relazionale della persona e, inevitabilmente, si riflettono anche nella sfera sessuale sia con un rifiuto di contatti intimi (fobia dell'intimità) che con l'inibizione di qualsiasi risposta di piacere sessuale.

Appare evidente come in situazioni di questo tipo, una volta emersa la verità, si debba accompagnare la donna ad un recupero della fiducia in se stessa e nel proprio modo d'essere e di agire: la fase di autocolpevolizzazione deve lasciare il posto ad un'analisi della realtà che consenta alla donna di recuperare stima di sé e desiderio di reazione a quanto sta subendo.

Sostanzialmente, quindi, ciò che rende questa particolare forma di mobbing molto difficile da trattare è proprio la condizione di “segreto” e isolamento in cui viene vissuta: la vergogna agisce come “congelante” molto efficace e può portare la vittima, soprattutto se giovane e alle prime esperienze lavorative, ad una situazione di grave disagio psicologico.

Il mobbing senza molestia sessuale richiama nei modi e negli strumenti di persecuzione la condizione di stress patologico che è tipica di questo evento: in questa situazione la donna che si trova ad essere scelta come vittima subisce angherie che fiaccano la sua determinazione e “spengono” gradatamente la sua capacità di reazione.

Lentamente si insinua uno stato depressivo che coinvolge a cerchi concentrici sempre più stretti le diverse aree della sua vita familiare e di coppia: in questo modo anche la sessualità finisce per risentire di questo doloroso torpore, manifestando i primi segnali di disagio con una riduzione della frequenza dei rapporti.

Il calo del desiderio non è mai repentino e immediatamente evidente: si insinua subdolamente attraverso manovre di evitamento dell'occasione di incontro o attraverso un franco rifiuto della proposta. Il partner, pur protestando più o meno esplicitamente, finisce per accettare, suo malgrado, ritmi sessuali non gratificanti puntando alla qualità del legame sessuale.

Anche questo aspetto finisce, però, per risultare spesso compromesso perché lo stato di tensione che la donna vive rimane presente dentro di lei come una sorta di rumore di sottofondo che non è possibile tacitare: le immagini di quanto accaduto durante la giornata di lavoro scorrono davanti ai suoi occhi distraendola e allontanandola dalla situazione in cui si trova in quel momento; l'ansia per ciò che

l'aspetta il giorno dopo spoetizza il momento intimo e, sicuramente, anche il partner più coinvolto non è disponibile ad interrompere la sequenza sessuale per consolare la compagna per quanto sta vivendo. La componente del piacere sessuale, già fragile alchimia per qualsiasi donna, si interrompe e si spegne prima di raggiungere il suo apice, aggiungendo così un ulteriore elemento di frustrazione ai tanti già presenti nella mente.

A differenza di quanto avviene per l'uomo, la donna è culturalmente più predisposta a rinunciare alla gratificazione sessuale senza troppi drammi: il "sacrificio" della sessualità è infatti meno doloroso, in apparenza, di altri sintomi che accompagnano l'evento del mobbing e molto spesso finisce "in coda" alle urgenze sintomatologiche anche nella trattazione terapeutica. Niente di più sbagliato in realtà, poiché la frustrazione sessuale logora anche la donna esattamente come logora l'uomo e il recupero di una buona performance sessuale consente spesso di rinnovare energie che si pensavano sopite o perse.

L'intervento terapeutico, dove necessario, si differenzierà a seconda che il mobbing abbia o meno una componente di molestia: più che mai in questo caso sarà, infatti, necessario aiutare la donna a ritrovare la volontà di reagire. Utile potrà essere l'incontro con la coppia per creare le condizioni di una comunicazione serena e non conflittuale tra i due partner, ma ancora più utile sarà mobilitare le risorse necessarie affinché la donna possa uscire dallo stato depressivo in modo completo e definitivo.

Lo stress

di Daria Campacci

*Analisi della correlazione tra stress e mobbing.
Le tre grandi categorie di stressati da mobbing.
Il fenomeno è particolare e va distinto dalle altre forme:
come riconoscerlo.*

La parola “stress” che deriva dal latino **strictus**, significa “stretto” e abitualmente sta ad indicare un ventaglio di problematiche come l’ansia, la fatica, il sovraccarico di lavoro o la paura di non riuscire a svolgere quanto richiesto, che suscita nella persona una sensazione di **co-strizione** e di impossibilità ad individuare alternative al proprio disagio.

La prima grande distinzione che la medicina e la psicologia compiono, riguarda i fattori che possono essere all’origine di una situazione stressante: i cosiddetti **fattori stressogeni** che possono essere sia interni che esterni alla persona; tra quelli interni abbiamo la stanchezza, l’ansia, la paura e quello stato di angoscia che molto spesso non trova oggettive cause per essere motivato; tra quelli esterni, abbiamo la grande categoria dei fattori ambientali, come il caldo, l’inquinamento acustico ecc.

Questi fattori possono modificare la condizione di equilibrio della persona fino a provocare o una **risposta di adattamento** alle nuove condizioni, naturalmente dove possibile, oppure una **reazione di difesa** rispetto alla sensazione di minaccia avvertita che può manifestarsi con la fuga dalla situazione o la risposta auto-aggressiva (somatizzazioni).

Nell’analisi della fisiologia del lavoro, lo stress viene invece considerato come il risultato del rapporto tra la quantità/qualità del lavoro da svolgere e l’energia necessaria per garantire un certo livello di risultato, secondo parametri che sono sia soggettivi (sono soddisfatto di ciò che ho fatto, oppure insoddisfatto) che oggettivi (dovevi fare di più o meglio il tuo lavoro).

In generale appare evidente come non sia ancora totalmente chiara la complessità

del fenomeno “stress”, nonostante sia stato concettualizzato quasi quarant’anni fa e si sia pubblicato e sperimentato molto su di esso: in particolare non esiste concordia teorica relativamente al fatto che lo stress sia causa o conseguenza dello stato di malessere in cui si trova una persona. Nel lavoro clinico si può però notare come spesso lo stress abbia la doppia funzione di **conseguenza** e di **amplificatore del malessere**, un po’ come se lo stress fosse un anello di raccordo tra le cause che l’hanno generato da un lato e le conseguenze psicofisiche che a loro volta generano stress dall’altro lato.

La forma di **stress** provocata dal **mobbing** è particolare e va nettamente distinta dalle altre forme a cui ci siamo riferiti: infatti il mobbizzato vive una condizione di pressione continua (importanza della durata dell’evento) sia nell’ambito lavorativo che nel dopo lavoro, avendo sostanzialmente sempre presente emotivamente anche se non consapevolmente, la condizione di disagio vissuta nella quotidianità professionale e trovandosi quindi a non avere a disposizione lo spazio e il tempo mentali per un recupero/ricarica delle energie esaurite.

Sostanzialmente si possono distinguere tre grandi categorie di soggetti stressati a causa del mobbing: 1) coloro che sono consapevoli di essere oggetto di mobbing; 2) coloro che non hanno questa consapevolezza; 3) coloro che diventano oggetto di **bossing** da parte dell’azienda.

Nel primo caso il mobbizzato vive una condizione di costante allarme e la consapevolezza del suo stato lo porta a non fidarsi di alcuno, essendo sempre probabile che dietro l’apparenza positiva si possa in realtà nascondere un alleato del **mobber**. Questo stato di allarme continuo provoca ansia e tensione che condizionano la vittima portandola a mettere in atto o tentativi di adattamento o manovre difensive. Il gioco al rialzo da parte del mobber è però scontato e l’adattamento finisce per non essere mai sufficiente, mentre le manovre difensive mirate per esempio a crearsi alleanze, sono destinate a fallire perché il mobbizzato di solito è incline a non mostrare segni della propria difficoltà chiedendo aiuto, per evitare che il posto di lavoro possa essere messo a rischio. In questa situazione l’evoluzione più probabile dello stress accumulato, è l’auto-aggressione attraverso la risposta sintomatica; in sostanza ammalarsi.

Quando invece il mobbizzato non è consapevole di esserlo, è facile che concentri la propria attenzione più sulle conseguenze somatiche che si manifestano che sulle cause che scatenano tali somatizzazioni, fino ad assumerle come unico elemento di attenzione verso se stesso. I motivi del malessere vengono quindi cercati nella propria incapacità di adattarsi alle richieste (troppe o troppo poche) oppure a difficoltà di comunicazione o di coordinamento del lavoro: rimangono così nell’ombra le vere dinamiche conflittuali che continuano ad agire indisturbate, aumentando lo stress e quindi il disagio. Di solito il mobbizzato scopre raramente la causa vera dei suoi problemi, magari proprio quando il suo persecutore gli dichiara apertamente il gioco fatto e dopo aver ottenuto il risultato di distruggere la vittima (licenziamento, trasferimento o dimissioni...).

Il terzo gruppo riguarda le situazioni in cui l’azienda per motivi economici o di ristrutturazione, decide di ridurre il personale, il cosiddetto “bossing”: vengono

messe in atto in questo caso strategie finalizzate a far “dimissionare” il personale in “esubero” dopo aver generato tensione attraverso le aspettative create, lo stato di incertezza legato alla consapevolezza di dover subire un “destino” già deciso e il senso di impotenza che la situazione di imminente perdita del lavoro genera.

Poiché il lavoro non rientra nelle attività del cosiddetto “tempo libero” ma è una concreta necessità per la maggior parte degli individui, si può capire quanto stress possa generare questa realtà ancora più grave, se possibile, delle altre realtà di mobbing, in quanto il potere di contrapposizione del singolo è quasi nullo.

Anche se può sembrare paradossale, il mobber, cioè colui che attua la persecuzione ai danni di una vittima designata, può essere affetto da stress e quindi da malesseri psicofisici analoghi a quelli della sua vittima. Il costante pensare a tutte le modalità e strategie necessarie a danneggiare la sua vittima, il rischio di essere scoperto o, all’opposto il bisogno di essere riconosciuto come artefice del disagio dell’altro, può condurre il mobber ad uno stato di tensione faticosamente sostenibile. Senza contare che il riuscire ad ottenere il risultato ambito oppure il fallimento della strategia, porta ad un’ulteriore accumulo di stress.

In conclusione possiamo considerare lo stress come una conseguenza certa del mobbing, ma dobbiamo evitare di considerare ogni forma di stress in ambito lavorativo come segnale indiscusso della presenza di un evento di mobbing.

Infatti, perché si possa parlare di mobbing, bisogna che esista una continuità di stress dovuta ad una azione persecutoria continua nel tempo e finalizzata a creare danno. La variabile “tempo” sarà quindi determinante nell’indagine clinica dello stress da mobbing e orienterà il terapeuta nella diagnosi differenziale delle diverse tipologie di stress.

Il danno alla coppia

di Daria Campacci

*Dall'incertezza del futuro
alla perdita del rispetto reciproco.
Il mobbing orizzontale ed i nuovi capri espiatori.
Cercare il confronto con il partner.
La vergogna è uno dei sentimenti più faticosi da digerire.*

Le ricerche più recenti mostrano come la fascia d'età più colpita dal mobbing sia quella che si colloca tra i 45 e i 55 anni. Le motivazioni appaiono ovvie: è questa infatti l'età in cui risulta più complesso individuare modalità di uscita o di alternativa alla realtà aziendale in cui il soggetto si trova a subire il mobbing.

Troppo "caro" per essere assunto in una nuova società (che verosimilmente predilige acquisire, secondo la filosofia in auge, personale giovane e quindi meno oneroso per l'azienda), il soggetto vive di solito intrappolato nella propria realtà e costretto a subirla per non perdere il posto di lavoro e, conseguentemente, la qualità di vita costruita fino a quel momento.

Questa è anche la fase della vita in cui di solito la coppia comincia a raccogliere i primi "frutti" dell'impegno comune posto nella costruzione di un avvenire tranquillo per sé e per i figli; ed è quindi questo il momento in cui la coppia è psicologicamente meno attrezzata ad affrontare un evento che, togliendo tutte le sicurezze, mette in discussione il futuro, non più percepito come certo.

Non di rado la sequenza dei fatti più frequentemente rilevata mostra il soggetto restio alla condivisione di quanto gli sta accadendo nel luogo di lavoro: le mogli, le compagne vengono tenute all'oscuro dei fatti per evitare di allarmare, ma anche perché sarebbe troppo difficile spiegare l'intreccio di dinamiche ancora poco chiare per lo stesso soggetto.

Le scuse accampate spaziano dal periodo di superlavoro, che giustifica la condizione di stress più elevato, fino all'acutizzarsi dei "soliti" malesseri fisici,

ritenuti responsabili della condizione di disagio. E, per un po' di tempo, queste scuse reggono. Poi, piano piano, la cortina di silenzio si incrina e il soggetto comincia a raccontare dei problemi che quotidianamente deve affrontare. La partner, di solito supercomprensiva anche se sotterraneamente incredula, rassicura e consola, tenacemente convinta che si tratti di una fase temporanea di assestamento.

Infatti in questa fase, che spesso coincide con cambiamenti strutturali della società o dell'azienda come acquisizioni di altre società o dismissione di particolari competenze, ancora sopravvive la convinzione che il buon lavoro fatto fino a quel momento, la serietà dimostrata, prima o poi contribuiranno a "sistemare tutto", a chiarire tutto, riconoscendo meriti e giusta collocazione del soggetto.

Quando i tempi di questa ristrutturazione si allungano, creando estenuanti attese, oppure il soggetto rimane evidentemente escluso, emarginato dalle manovre di ricollocazione, vengono meno, molto spesso in contemporanea, anche l'ascolto e la disponibilità della partner.

Il soggetto, infatti, tende solitamente a commettere due tipi di errore: o parla troppo oppure troppo poco di ciò che vive durante la sua giornata di lavoro. Nel primo caso si crea una condizione di stanchezza nell'ascolto delle "solite cose"; nel secondo caso, ad un'iniziale apprensione segue una sorta di rifiuto offeso per la scarsa considerazione di cui la partner si sente vittima. Come dire "non mi ritiene all'altezza di capire".

Le conseguenze di questi errori si rendono presto evidenti: l'ascolto ormai stanco delle "solite cose" provoca una perdita di stima verso il partner che somma così su di sé la disistima della moglie e la propria. Non è raro che la coppia veda svanire, in questo caso, uno degli elementi più importanti della vita affettiva: il rispetto di sé e dell'altro.

Su questo terreno, reso ormai fertile dall'incomprensione, crescono rapidamente altri segnali di disagio come la graduale perdita del desiderio sessuale (come abbiamo visto molte disfunzioni sessuali sono strettamente connesse all'esperienza del mobbing) e la vergogna.

La vergogna è forse uno dei sentimenti più faticosi da gestire perché traspare chiaramente sia dai comportamenti che dalle parole di entrambi i partner. Lui non sopporta che gli altri lo giudichino un incapace che non ha saputo conservarsi il posto di lavoro o il livello raggiunto; lei, che inizialmente lo ha difeso a spada tratta, comincia a pensare che abbia ragione chi lo considera un incapace e finisce per vergognarsi dell'uomo che ha accanto. Non dimentichiamo, infine, che l'insieme di questi eventi nasconde anche concrete preoccupazioni economiche. Proprio quando si poteva cominciare a rilassarsi un po'...

Ancora più penalizzante da un punto di vista relazionale è la situazione di mobbing orizzontale (*horizontal violence*): non quindi la società che vuole liberarsi di un "costo fisso", ma i colleghi che scelgono un capro espiatorio,

una vittima che catalizzi su di sé la negatività del sistema. Come far capire ad una moglie che si è diventati lo zimbello del gruppo? Come riuscire a far passare per “semplice goliardia” quegli scherzi così velenosi ai quali non si riesce a reagire? Ecco, reagire. Come si fa a dire che non si è capaci di reagire? È evidente che contro “l’entità azienda” ci si senta più disponibili ad accettare che il marito subisca muovendosi con cautela; la disponibilità a capire diminuisce se il “nemico” è un collega pari grado o, peggio, un gruppo di sottoposti.

È quasi ovvio ricordare che dal rapporto di coppia ci si dovrebbe aspettare la comprensione e l’aiuto necessari ad affrontare un momento difficile della propria vita. È meno ovvio, forse, ricordare come sia importante saper chiedere aiuto nel modo giusto e al momento giusto: anche la migliore delle mogli deve essere messa nella condizione di poter essere utile, soprattutto quando la coppia non è storicamente abituata a condividere la confidenza della quotidianità lavorativa. L’invito è, quindi, ad evitare di tacere su quanto accade e a cercare nella partner la possibilità di un confronto che offra anche chiavi di lettura alternative alle proprie e magari più efficaci nel produrre una modificazione della situazione di mobbing.

La difficoltà di essere genitore

di Daria Campacci

*Tre storie esemplari dimostrano
quanto il genitore mobbizzato
possa negativamente influire sullo sviluppo dei figli
creando una situazione di forte disagio.*

Continuando la nostra esplorazione delle difficoltà che incontra il lavoratore che vive una situazione di mobbing, e dopo aver constatato come questa realtà incida profondamente sulla vita di coppia e sulla sessualità, affrontiamo ora un altro spinoso risvolto di questo malessere: il rapporto con i figli.

È evidente che nell'analisi di questo spaccato della vita familiare possono incidere variabili sulle quali non vale la pena di soffermarsi in questa sede, ma è forse opportuno distinguere due grandi categorie di fattori determinanti: **l'età dei figli** e quindi la conseguente capacità di comprensione dei problemi dei genitori, e i **comportamenti dell'altro genitore** di fronte alle difficoltà del partner mobbizzato.

È intuitivo che le difficoltà di gestione del problema aumentano a mano a mano che diminuisce l'età dei figli e questo non solo per le maggiori difficoltà di comprensione, ma anche perché il danno relazionale si fa più grave proprio in rapporto all'età.

Qualche esempio tratto dalla pratica clinica e opportunamente modificato per salvaguardare la privacy:

Lara ha trentasei anni e rientrando dalla maternità trova un clima di ostracismo causato verosimilmente dal lungo periodo di aspettativa che ha scelto di fare per seguire il suo bambino. Le colleghe del cosiddetto "pollaio" la ignorano e invece di accoglierla con simpatia, iniziano un'operazione di evitamento e boicottaggio che in breve porta Lara ad essere sempre più nervosa e tesa sia durante le ore di lavoro che al rientro a casa. Il marito la esorta ad avere pazienza e ad aspettare che alle colleghe passi il malumore nei suoi

confronti... Malumore che invece non passa e che produce in Lara uno stato di incertezza rispetto alle scelte che tanto aveva ponderato: avere un bambino, perché l'età era ormai giusta, e seguirlo per almeno un anno dopo il parto. Il bambino inizia ad accusare a sua volta problemi di alimentazione e di sonno disturbato che accrescono l'ansia di Lara che, sempre più stanca, si ritrova a pensare che forse sarebbe stato meglio non averlo quel bambino, perché una donna che lavora non trova solidarietà neppure dalle altre donne... Inevitabile il senso di colpa e l'aumento del malessere che lega madre e bambino in una sorta di vincolo reciproco che vede "affondare" entrambi.

La storia di Lara, per quanto nei brevi accenni, è emblematica di come una situazione di mobbing possa alterare l'equilibrio psicologico della diade madre-figlio fino a produrre alterazioni del ritmo veglia-sonno del bambino e/o disturbi dell'alimentazione che si configurano solitamente come i primi segnali di un disagio che, se non arginato, rischia di diventare profondo sia per la madre che per il figlio.

Luca è il figlio dodicenne di Paolo, funzionario di una grande assicurazione, attualmente poco "amato" dalla sua società che sta pensando di liberarsi di qualche funzionario di troppo, dopo aver assorbito una società più piccola. Paolo ha capito che la situazione rischia di precipitare e, anche se conta su un cospicuo incentivo economico che la società potrebbe proporgli, è spaventato per un futuro che vive come incerto per sé e per la sua famiglia. Sente di non avere margini di manovra e questo lo innervosisce portandolo ad assumere atteggiamenti poco controllati sia al lavoro che a casa. Luca, il figlio, per quanto in grado di capire che il padre si trovi in difficoltà per problemi di lavoro, vive un doppio disagio: da un lato non riconosce più il suo papà-compagno di giochi che se ne sta sempre rintanato a fare conti e a guardare nel vuoto; dall'altro, e non meno importante, vive le tensioni e le preoccupazioni per il futuro che anche la madre gli trasmette quando si sfoga telefonando alla nonna o a qualche amica... Luca ha paura che il suo mondo possa sparire, ma non ha il coraggio di chiedere e gli adulti, convinti che lui sia assorto nei suoi giochi, non gli danno le informazioni necessarie a razionalizzare la realtà rendendola meno spaventosa. Luca così comincia ad accusare ripetuti episodi febbrili accompagnati da vomito. Gli esami escludono patologie serie ma Luca comincia a stare meglio solo dopo che i genitori, su consiglio di uno psicologo, gli spiegano quanto sta accadendo e quali prospettive possono realizzarsi. Questo suggerimento comportamentale aiuta anche i genitori a "non dimenticare" delle responsabilità nei confronti del loro figlio, e ad adottare un atteggiamento più adulto anche nell'affrontare questo problema.

Anche in questo caso è opportuno riflettere su quanto poco si tenga conto degli effetti "alone" che una situazione di mobbing o di bossing possono creare sui membri più indifesi della famiglia del lavoratore mobbizzato.

Claudio ha diciassette anni e ha appena saputo dalla madre che probabilmente il padre dovrà essere ricoverato per qualche giorno in una clinica per essere aiutato a superare la forte crisi depressiva che lo ha colpito a causa

di una lunga esperienza di mobbing subita da parte di un gruppo di colleghi parigrado in combutta con un dirigente del servizio per cui lavora. La madre gli ha dato questa notizia con un misto di dispiacere e di rabbia per la reazione che il marito ha maturato di fronte a questa difficoltà e purtroppo trasmette al figlio tutto il disprezzo che prova per questo marito così poco "duro" da farsi "fregare" dai colleghi di lavoro... Claudio che in questa fase della vita, l'adolescenza, avrebbe bisogno più che mai di potersi identificare con la figura paterna, si trova a fare i conti con una figura di riferimento piuttosto inadeguata e con l'altro genitore, la madre, che squalifica il coniuge per le sue presunte debolezze, senza offrire al figlio la possibilità e gli strumenti per comprendere la situazione.

Claudio pensa di risolvere la situazione assumendo quel ruolo da "duro" che suo padre non ha saputo mostrare al mondo ed inizia a frequentare compagnie balorde che gli permettono di fare sfoggio di questo suo nuovo modo di essere aggressivo e provocatorio, l'esatto opposto della figura di suo padre, ritenuto debole e passivo.

È evidente che l'atteggiamento della madre in quest'ultimo caso è determinante nel creare una immagine distorta della figura paterna orientando il figlio verso comportamenti erroneamente ritenuti più adeguati ad affrontare il mondo e le difficoltà che esso quotidianamente propone.

I casi riferiti sono solo un campione molto parziale di ciò che può verificarsi nell'ambito familiare quando l'evento mobbing "piove" sulla testa di uno dei genitori creando le condizioni perché il malessere si allarghi poi a tutto il nucleo familiare.

È forse inutile ricordare che in ogni fase della vita i figli necessitano di attenzioni che non sono mai limitate ad un buon tetto, un buon pasto o buone scuole. Molto di più si può fare dando loro gli strumenti per capire, attraverso il dialogo, quanto possa essere difficile affrontare anche la realtà del lavoro, che non è valutabile solo in termini di buona remunerazione, ma soprattutto per la buona qualità della vita professionale, i buoni rapporti e il rispetto della dignità della persona. Valori, questi, che non è mai troppo presto per cominciare ad insegnare ai nostri figli.

Un'ultima considerazione riguarda la possibilità di comprendere quando il problema di un figlio dipenda dalla situazione di disagio che il genitore sta vivendo.

È esperienza comune la difficoltà di farsi dire da un figlio che cosa generi il suo malessere anche perché, molto spesso, lui stesso non ne conosce la motivazione. Una buona strategia è non credere mai che un figlio, qualsiasi età abbia, non colga le preoccupazioni dei genitori o possa essere facilmente distratto da ciò che accade attorno a lui. Il "radar" dei figli è sensibilissimo e anche se possono non avere strutture cognitive sufficientemente sviluppate per poter capire i reali termini del disagio, questo disagio lo sentono tutto.

È importante quindi, adattando i termini della spiegazione all'età e al grado di maturità del figlio, renderlo partecipe di quanto sta avvenendo e di come si pensa di affrontare la situazione. Anche se in quel momento il genitore può non avere le idee chiare, è importante che almeno collochi nel tempo e nello spazio il problema, onde evitare che il figlio possa pensare di essere lui stesso causa del distacco e della sofferenza del genitore. Quindi parlare, parlare e ancora parlare con loro, per evitare che il silenzio crei più danni di qualsiasi faticosa verità raccontata.

E gli amici?

di Daria Campacci

*Analisi degli effetti che la condizione di mobbizzato
produce nel rapporto con gli amici.*

*La possibile intolleranza del gruppo di amici
verso il perdente.*

*Determinante la volontà di costruirsi un'opportunità
di cambiamento.*

Dopo aver esplorato le diverse aree affettive della sessualità, della coppia e dei figli, è opportuno analizzare ora gli effetti che la condizione di mobbizzato produce nell'ambito dei rapporti di amicizia. Anche se all'apparenza questa può sembrare un'area poco rilevante, in realtà coinvolge aspetti fondamentali della vita di una persona come il riconoscimento sociale e la condizione di appartenenza o esclusione dal gruppo dei pari.

Tutti noi infatti traiamo parte del nostro equilibrio e del nostro benessere psicofisico dal fatto di sentirci riconosciuti dal gruppo di riferimento come membri di esso e di poter quindi pensare contestualmente ad uno specifico gruppo come ad un contenitore/entità depositario di quei valori e di quelle regole che per noi sono determinanti.

Esistono ovviamente diversi tipi di gruppo, alcuni formali, altri connotati anche in senso affettivo come ad esempio il gruppo di amici. Nelle diverse fasi della vita, gli amici possono assumere importanza e significato differenti, ma l'essere umano ha dimostrato di avere bisogno di condividere situazioni e sensazioni con quei soggetti che nell'infanzia sono i compagni di gioco e che nell'età adulta diventano gli amici, i validi interlocutori con cui confrontarsi rispetto alle diverse esperienze o scelte della vita.

Ma cosa accade se un membro del gruppo di amici si trova a dover affrontare un'esperienza di mobbing?

Di solito il gruppo si compatta nel tentativo di dare sostegno emotivo e incoraggiamento al malcapitato: è questa la fase in cui non mancano telefonate quasi quotidiane da parte degli amici, che si distribuiscono il compito di con-

tenere l'ansia del soggetto in difficoltà, cercando anche di non trascurarne la famiglia eventualmente parte essa stessa della cerchia di amicizie. Ciascuno è prodigo di consigli e di suggerimenti su come andrebbero affrontate le conflittualità lavorative e l'ascolto dei dubbi e delle ipotesi è molto partecipato... almeno fino a quando non cominciano ad emergere dubbi sulla veridicità di quanto il soggetto mobbizzato racconta; almeno fino a quando non si affaccia il dubbio che l'amico in difficoltà in realtà non se la sia "un po' cercata".

Gradatamente l'ascolto diventa più distratto e meno partecipe, le telefonate diradano e quando il soggetto, verosimilmente, avrebbe più bisogno di avere accanto qualche amico, è probabile che si siano deleguati tutti o quasi. Perché il mobbizzato non è divertente, è un po' "sfortunato" un po' "lagnoso" e un po' rancoroso... e, dopo una settimana di lavoro, è poca la voglia di farsi carico dei problemi altrui!

La dinamica è quindi simile a quella familiare dove, dopo un iniziale atteggiamento disponibile, subentrano meccanismi di conflittualità o di rifiuto.

Tutto sommato però, la situazione di cui si è appena scritto è già particolarmente chiara e positiva: c'è un problema di mobbing riconosciuto come tale, c'è un soggetto che tenta di trovare una soluzione anche confrontandosi con altre persone, c'è la possibilità che il soggetto mantenga rapporti affettivi di amicizia, nonostante tutto.

La situazione è molto più difficile quando il soggetto non avendo messo a fuoco la sua situazione di mobbizzato attraversa un periodo più o meno lungo di disagio, depressione e ansia senza capire cosa stia accadendo al suo lavoro e a se stesso: in questa situazione gli amici possono trovarsi a non avere strumenti ed informazioni necessari a capire l'entità del problema, finendo per ritenere improbabile-impossibile aiutare l'amico in difficoltà e lasciandolo andare per la sua strada...

Va sottolineato come sia importante individuare la presenza di alcune dinamiche tipiche di queste situazioni per poterle correttamente gestire anche in ambito terapeutico: da un lato abbiamo la **vergogna** (che già abbiamo incontrato come emozione dominante) di chi si sente "diverso" per una situazione lavorativa precaria o poco gratificante; dall'altro, abbiamo un complementare stato d'animo di **intolleranza verso il perdente** che porta il gruppo ad assumere un atteggiamento/movimento espulsivo verso il membro del gruppo che ne mette a repentaglio, con i suoi problemi, le finalità (divertimento, gioco, interessi).

Una terza possibilità, tutt'altro che infrequente, riguarda poi la coincidenza di rapporti di amicizia e di rapporti di lavoro: i classici amici/colleghi.

Qui, se possibile, la cosa si complica ulteriormente perché è fin troppo facile comprendere quanto sia difficile aspettarsi ed ottenere uno schieramento esplicito, una "coalizione contro" chi sta agendo il mobbing, soprattutto se si tratta di un mobbing verticale verso il basso: dal capo al subordinato.

Anche l'amico più caro si troverà in difficoltà all'idea di schierarsi, di fronte alla possibilità di finire egli stesso nella spirale della persecuzione da parte di un capo...

Quanto è stato detto potrebbe far pensare che in realtà non esistano rapporti di amicizia capaci di superare una prova difficile come l'esperienza di mobbing: non lo crediamo possibile, ma riteniamo che le difficoltà evidenziate dimostrino indirettamente la complessità della situazione di mobbing e la difficoltà oggettiva nel superamento di tensioni che non rimangono mai circoscritte all'ambito lavorativo ma si allargano, contagiando tutte le aree della vita del soggetto.

Interessante a questo proposito sottolineare l'assoluta somiglianza tra i comportamenti maschili e quelli femminili: esiste analoga solidarietà o analogo atteggiamento di evitamento e di allontanamento del soggetto mobbizzato. Di nuovo questo aspetto ci rimanda alla complessità del fenomeno e alla constatazione di come esso trascenda le caratteristiche tipiche del sesso di appartenenza, il livello culturale e sociale dei protagonisti dell'evento persecutorio.

In conclusione vediamo come l'amicizia, al pari della coppia e dei figli, risenta fortemente di una realtà disturbata e disturbante come è quella del soggetto mobbizzato: il protrarsi del mobbing nel tempo, la possibilità di identificarlo o meno come tale, la ricerca consapevole di aiuto, superando la vergogna legata alla propria situazione, possono rendere più o meno grave e distruttiva questa esperienza.

L'amicizia, che nella vita di ogni essere umano è da considerare soprattutto una risorsa, in questa drammatica realtà è a volte l'unica ancora a cui la persona senta di potersi aggrappare.

Come sempre però è la volontà di costruirsi un'opportunità di cambiamento ciò che determina la possibilità che tutte le risorse a disposizione siano effettivamente utilizzate in tutta la loro potenzialità.

Riflessioni in ordine sparso...

di Daria Campacci

La collaborazione con SNFIA ci ha permesso di compiere un breve viaggio all'interno di quella complessa realtà che è ormai nota col termine "MOBBING": abbiamo accennato alle principali tematiche psicologiche che il lavoratore sottoposto a persecuzione nel proprio posto di lavoro, può, non necessariamente deve, affrontare e superare per poter tornare ad essere una persona psicologicamente libera dalla sofferenza.

Abbiamo analizzato il pesante riflesso che l'essere mobbizzato comporta nell'ambito della coppia, sessualità compresa, constatando come sia impensabile tenere separata l'area del lavoro da quella affettiva; abbiamo visto come i figli, il partner e gli amici passino attraverso fasi diverse durante questa esperienza: da un ascolto attento ed emotivamente partecipato, ad una sopportazione a volte venata dal dubbio che la responsabilità sia almeno in parte del lavoratore, che forse ha provocato o non saputo gestire il rapporto con il capo o con i colleghi...

L'obiettivo con cui si è affrontato questo percorso era di creare un momento di informazione e riflessione su una problematica ancora poco nota e molto spesso confusa con altre aree di conflitto o di disagio. Si è infatti fermamente convinti che la prima e più importante carta da giocare contro il mobbing sia proprio la capacità di riconoscerlo e combatterlo sin dai primi segnali. Purtroppo tutto ciò che giunge allo studio dello psicologo o dello psicoterapeuta dimostra il fallimento proprio di questo obiettivo.

Ho iniziato ad occuparmi di mobbing quando mi sono resa conto che molti dei disagi che i miei pazienti mi sottoponevano non avevano radici remote nella storia personale (traumi infantili, mamme inadeguate o padri assenti) ma erano

riferibili, molto spesso, a situazioni professionali disastrose che il paziente subiva magari da anni senza più essere in grado di strutturare alcuna strategia difensiva. Ciò che mi colpiva maggiormente era l'assoluta inconsapevolezza con cui il paziente raccontava la sua storia presentandola come una realtà immodificabile verso la quale, al massimo, poteva chiedere un aiuto che gli rendesse possibile resistere.

Uomini e donne sofferenti decidono di portare ad un terapeuta il loro disagio identificandolo spesso in un sintomo preciso ma molto lontano dalla realtà lavorativa e quindi difficilmente collegabile ad essa: quante disfunzioni sessuali, deficit erettivi o perdita del desiderio; quante crisi d'ansia, fobie, insonnie tenaci dietro cui nascondere la vergogna e l'umiliazione di giornate intere trascorse a non fare nulla oppure a fare troppo, derisi o isolati...

Partendo da ciò mi sono avventurata ad analizzare le numerose dinamiche che possono verificarsi in una realtà lavorativa e studiando i tentativi di analisi anche in altri Paesi europei o di oltreoceano, sono arrivata alla conclusione che il "peccato" più grave del lavoratore è ignorare i suoi diritti, primo fra tutti il diritto al **rispetto della dignità**. Quando in gioco c'è o potrebbe esserci la conservazione del posto di lavoro, è comprensibile che ci si senta disposti se non a tutto a molto pur di conservarlo, ma se si è consapevoli di ciò che si sta subendo e di quali strategie si possono adottare per difendersi, sarà più facile conservare il posto di lavoro e soprattutto la salute, sia fisica che psicologica.

Quindi, regola numero uno è **CONOSCERE, INFORMARSI, CONFRONTARSI** su ciò che si sta vivendo, per combattere la solitudine e l'isolamento, per sentirsi parte di un tutto, il mondo del lavoro, che ha regole precise che vanno conservate e, dove possibile, migliorate con il contributo di tutti.

Il male oscuro del XXI secolo

di Lorenzo Capasso

*Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità
la depressione diventerà la seconda causa di malattia.*

*I sintomi sono ormai codificati con precisione.
Il collegamento tra mobbing, depressione, insonnia
ed incidenti stradali.*

Non è tra le mie letture preferite, non sono né un medico né un appassionato, anzi non ho un alcun amore per la medicina, le malattie e le loro eventuali cure, preferisco lasciare il tutto ai seguaci di Ippocrate. Però... questa storiella - da me un po' adattata - mi ha fatto riflettere:

“Giuseppe, un quasi giovane funzionario di un'importante compagnia che opera nel settore delle assicurazioni e che ha vissuto una recente ristrutturazione interna, ha 51 anni. Giuseppe è sposato ed ha un figlio di 22 anni. Dopo la ristrutturazione aziendale che, è intuibile, non lo ha visto vincente, ha ridotto di molto i ritmi di lavoro, passa meno tempo “fuori” e molto più tempo a casa. Conscio della situazione si è messo in cura presso uno specialista per superare la forma di depressione in cui è caduto. Giuseppe è ligio alle cure dello specialista, che ascolta e segue metodicamente. Ultimamente, però, anche quando torna a casa - il posto di lavoro è oramai un luogo da “non frequentare” (mancano gli stimoli, sostanzialmente manca il lavoro e dei colleghi... è meglio non parlarne) - trova sempre più difficoltà: la moglie si lamenta “Stai troppo tra i piedi! Non esci più! Al lavoro, poi, non hai più una gratificazione dal paleolitico o giù di lì!”. Con il figlio non va meglio: sembrano sopportarsi a stento, sempre sull'orlo della “sfuriata”. La depressione peggiora con sbalzi d'umore sempre più frequenti, con un diffuso sentimento di insofferenza. Giuseppe si chiude in se stesso ed è sempre più deciso a separarsi dalla moglie e dal figlio”.

Un brutto caso ove il Male Oscuro - come una volta veniva chiamata la depressione - ha ucciso “socialmente” il povero Giuseppe, la cui morte fisica sarà solo una formalità. Sembrerebbe che quasi ogni famiglia “svilupata” abbia avuto esperienze dirette con il Male Oscuro: secondo l'Organizzazione

mondiale della sanità nel 2020 la depressione diventerà la seconda causa di malattia (con annessi costi sociali ed economici) nel Mondo sviluppato.

L'aumento dei casi di depressione è costante, ma gli specialistici ci rassicurano: il Male Oscuro oggi è curabile con “diverse possibilità terapeutiche” e “buone probabilità di successo”, un po' come il cancro.

Ma, volendo fare un'autodiagnosi, vediamo quali sono i segnali, gli indizi, di una depressione incipiente. Eccone alcuni:

- ci si sente tristi per buona parte della giornata (N.d.A.: spesso è difficile essere felici in un ambiente di lavoro ostile, ciò considerando che buona parte della giornata la passiamo in ufficio);
- si perde interesse per ciò che si sta facendo (N.d.A.: anche in questo caso può riuscire difficile ad interessarsi a pseudo lavori, propinati solo per evitare la totale inattività);
- ci si sente stanchi ed esausti (N.d.A.: dati i primi due presupposti, il terzo “viene da sé”);
- non si riesce a trovare piacere in attività precedentemente considerate piacevoli (N.d.A.: il problema sul lavoro è un po' diverso. Bisogna, prima, ritrovare le attività lavorative abituali e poi verificare che effetto riescano ancora ad avere sulla nostra psiche. Di massima “gratificante”, anche se solo come un buon ricordo: la vera gioia è andata);
- si ha difficoltà nel prendere decisioni (N.d.A.: premesso che raramente capitano decisioni da prendere, poiché ci viene chiesto di eseguire e basta - tant'è che quando capita una “decisione” è, sempre, di seconda o terza mano per effetto dello “scarica barile”, per cui decidere resta un qualcosa di non consigliabile -, ciò premesso questa situazione è generalizzata, ne soffre parecchio anche il *top management* che infatti ora si fa chiamare *executive*, la differenza è palpabile...).

Questi sarebbero i primi 5 (dell'elenco e non per importanza) sintomi del Male Oscuro, per gli altri (nell'elenco da me reperito sono “solamente” 16) consiglio la lettura di una rivista specializzata (quale, ad esempio, per semplicità di linguaggio e facilità di comprensione, “*Combattere la depressione*” guide pratiche di Altroconsumo).

Quel che importa è che non devono essere presenti tutti contemporaneamente, si possono dare il cambio. Inoltre hanno, o meglio possono avere, una gravità “variabile”: ad esempio la mancanza decisionale se è dei nostri *executive* non è sicuramente un sintomo del Male Oscuro!

L'insonnia

Ma bando agli scherzi, il Male Oscuro rischia di divenire il male di inizio millennio e tale affermazione (non mia, voglio ricordarlo, ma dell'Organizzazione

mondiale della sanità) sembra suffragata da un'altra inchiesta, svolta questa a livello solo europeo, sull'insonnia: da tale inchiesta sarebbe emerso che 4 italiani su 10 dormono male. Addirittura un 14% dei nostri connazionali avrebbe paventato la possibilità, proprio a causa della cattiva qualità del riposo notturno, di addormentarsi non solo sul posto di lavoro - poco danno - ma addirittura al volante!

Chissà se qualche nostro *executive* ha preventivato la possibilità di commissionare uno studio comparato che cerchi di scoprire quale collegamento esista, se esiste, tra mobbing, depressione, insonnia ed incidenti stradali. Visti i costi che anche le compagnie di assicurazione potenzialmente potrebbero affrontare...

Tornando all'indagine europea - promossa dalle principali associazioni dei consumatori e svolta tra il gennaio ed il marzo del 2004 nei Paesi del Gruppo Euroconsumer - la situazione è risultata talmente grave da far caldeggiare un interessamento della pubblica autorità al fine di evidenziare, con apposite campagne di sensibilizzazione o quanto altro utile allo scopo, come la cattiva qualità del sonno sia un problema di salute pubblica dai costi sociali potenzialmente elevati, dovuti, appunto, all'aggravarsi dei rischi di incidente sia sui luoghi di lavoro che sulle pubbliche strade.

Un'altra indagine (Monster Meter, 2004) ha evidenziato come il 44,5% per cento dei "colletti bianchi" italiani vada malvolentieri al lavoro tant'è che in 13 settimane (tra ottobre 2003 e gennaio 2004) sarebbero andati persi 830 mila giorni di lavoro non per la fatidica influenza ma per il più virulento "mal d'ufficio", con un costo di 50 milioni di euro (stima della Camera di Commercio di Milano). È opportuno riferire che il campione di circa 16.500 unità è composto per il 60% da uomini con un'età compresa tra i 25 e i 35 anni d'età (il dato è interessante: non si tratterebbe degli "anziani" ma dei loro "sostituti") in gran parte laureati nonché dei "professional" (già, sembrerebbero proprio loro: i sostituti!!) con esperienze lavorative inferiori ai 5 anni (sarà la mancanza di "appartenenza" all'Azienda? Sembra proprio un "brutto tiro" per i nostri CEO). Il punto debole dell'indagine è che la stessa è stata fatta su un "jobsite", per cui i risultati devono essere valutati alla luce di questa informazione.

A questo punto mi chiedo come mai l'OMS sia così ottimista nel considerare il Male Oscuro solo come seconda malattia, forse è in possesso di dati che evidenziano una recrudescenza di una delle altre malattie importanti dell'Umana Gente.

Una cosa, però, la so ed è che ultimamente all'Inail sono arrivate e arrivano e-mail "a chilate" con racconti di lavoratori che si sono ritrovati con la scrivania nel corridoio; di ex dirigenti relegati in uno sgabuzzino; di insegnanti in rivolta per gli abusi del preside (ai miei tempi erano gli studenti a ribellarsi!).

Il famigerato mobbing

Si suppone che il motivo sia una circolare intitolata “Disturbi psichici da co-attività organizzativa sul lavoro”: il famigerato “mobbing”.

Una parolaccia straniera dal significato sfuggente: “stupro psicologico” per chi lo subisce; “condotta odiosa che può produrre sintomi” per la Commissione governativa incaricata sul fenomeno; “persecuzione del datore di lavoro” per la Cassazione e per qualcuno, esagerato, persino “terrorismo sul lavoro”. Sin dal 2001 l’Inail, con un’interpretazione estensiva del concetto di malattie professionali, “riconosce”, sulla base di una sentenza della Corte costituzionale del 1988, non solo le malattie elencate nelle tabelle di legge ma anche tutte quelle di cui si può dimostrare la “causa lavorativa”, cosa questa non sempre agevole, in verità.

Difatti la prova di aver subito mobbing ricade sul lavoratore che deve produrre certificati medici, testimonianze e riscontri dell’Inail stessa. Il fatto è che il mobbing non è una malattia. Ne può essere la causa, come per il Male Oscuro, ma non è una malattia: piuttosto è un insieme di comportamenti riprovevoli reiterati al punto da esasperare - facendolo ammalare - il lavoratore con “l’obiettivo di provocare le dimissioni del dipendente o il suo licenziamento: comportamenti da perseguire in via giudiziaria”.

Ed i giudici, in effetti, hanno riempito e riempiono il perdurante vuoto legislativo con un imponente “florilegio di decisioni”. La Corte di cassazione, ad esempio, ha invalidato le dimissioni di un’impiegata delle Poste Italiane che, stanca delle continue angherie, aveva scelto di lasciare il lavoro: *“Il grave perturbamento psichico e lo scoramento morale provocato dal mobbing può assumere la forma di una vera e propria incapacità di intendere e di volere, che rende invalidi tutti gli atti compiuti”*. Ivi incluse le dimissioni, quindi.

Però non sempre è facile dimostrare il nesso causale: secondo una recente rilevazione della Sda Bocconi, su tremila casi di persone che si sono rivolte alla Clinica del Lavoro di Milano con disturbi dell’adattamento o disturbi post-traumatici da stress, solo un terzo rientrava tra i “mobbizzati”. Il punto critico, appunto, è il collegamento tra la malattia e la situazione lavorativa. Per comprendere: può un lavoro organizzato male causare un tale stress da portare alla malattia? Situazione questa molto amletica.

Riuscire a tracciare una linea di confine tra soprusi veri e presunti è assai arduo. Esagerando in buonismo l’interpretazione potrebbe diventare un parafulmine per tutti: ad esempio per i lavoratori precari. Difatti, come si potrebbe dar loro torto, da un punto di vista umano, qualora vogliano inquadrare l’incertezza dei contratti a termine come “mobbing”?

Ed è per queste evidenti difficoltà che sono stati e vengono organizzati corsi per laureati in medicina e psicologia allo scopo di formare specialisti - professionali - che sappiano distinguere le situazioni di mobbing autentico da altre situazioni di stress, legate a vicende riconducibili a vicissitudini proprie delle vita privata delle persone.

Comunque il mobbing non produce solamente danni alla salute, più o meno facilmente monetizzabili, ma anche alla qualità della vita, alla dignità ed alla professionalità di ognuno di noi. E in questo caso la faccenda si complica ancor di più: difatti solitamente si chiede la tutela in una fase avanzata di mobbing, quando la situazione è giunta ad un punto tale che non c'è più interesse, né per il datore di lavoro né per il dipendente, a proseguire il rapporto. Nei fatti il risarcimento finisce per essere, quasi sempre, commisurato alla liquidazione di fine rapporto: con buona pace della “giustizia”, bendata come la fortuna.

Il disegno di legge

Molto dovrebbe, o potrebbe, cambiare visto che la tanto sospirata legge sul mobbing dovrebbe, o potrebbe, essere arrivata al capolinea. Sulla bontà e le caratteristiche dello “Schema di testo unificato per i disegni di legge n. 122 in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing” rimando il lettore al citato articolo di Durante con la speranza, però, che i fiori in questione non siano rose ma... margherite, ciò per via delle spine che le rose evocano.

Certo il secondo comma dell'articolo 4 dello “Schema”, che prevede “(...) la medesima responsabilità (responsabilità disciplinare) grava su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti (...) inesistenti, al fine di trarre vantaggio per sé o per altri”, fa propendere per le rose.

A questo punto cito il risultato di altre due indagini: secondo l'Ispesl un “*lavoratore sottoposto a violenze psicologiche ha un rendimento inferiore del 70 per cento*”, e per l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, tra prepensionamenti, spese legali e mediche, il fenomeno costa ogni anno complessivamente 20 miliardi di euro.

Concludendo il mobbing non fa bene né al dipendente, né alla compagnia ed è interesse di entrambi debellarlo. O, forse, dovrebbe essere interesse... ma allora chi pratica il mobbing nell'interesse di chi lo fa?

Dai una spinta alla tua macchina e falla ripartire

di Gilberto Cammi

Il potere del linguaggio e della postura sullo stato mentale.

Mi chiedo se ad alcuni di voi sia mai capitato di terminare un “acceso confronto” con il diretto Responsabile avvertendo un senso di precarietà più o meno accentuato.

Mi chiedo anche se durante il breve percorso che separa l’ufficio del capo dal vostro abbiate fatto caso alla vostra fisiologia ed alle parole che stavate pronunciando a voi stessi.

Com’era la vostra postura? Le spalle dritte o curve? Dove si dirigeva lo sguardo, in alto? Di lato? Verso il basso a sinistra o verso il basso a destra? Respiravate con il solito ritmo o con un ritmo diverso?

Immaginate ora di vedervi uscire da quell’ufficio: le spalle un po’ curve, la testa inclinata lievemente e lo sguardo rivolto verso il basso a sinistra, mentre mormorate tra voi parole tipo: “Non ce la faccio più, mi sento schiacciato, dopo tutto quello che ho fatto sentirmi dire che sono ormai inutile per l’Unità e che sarò sostituito... bah, forse è meglio che oggi torni a casa presto”.

Poi durante il viaggio di ritorno rincarate la dose e riprendete il vostro dialogo interiore: “Gliela faccio vedere io a parlarmi così, non sono finito, mi sono sempre fatto valere io, ma al signorino non interessa niente, è appoggiato dai vertici lui! È stato messo lì da qualcuno in alto mentre per quanto mi riguarda è tutta la vita che devo dimostrare qualcosa a qualcuno! Sono stato proprio uno stupido ad essermi fidato di tutte quelle promesse... e ora improvvisamente non rientro più nei piani dell’azienda...”.

Arrivate a casa e cercate di nascondere l’accaduto, ma durante la cena vi

esprimete a monosillabi ed evitate di scherzare con i figli. Le parole di vostra moglie vi giungono al rallentatore e non fate caso al suo sguardo preoccupato.

Andate a letto presto dopo aver sfogliato distrattamente il giornale, ma non riuscite a dormire, qualcosa vi tormenta e la cosa migliore che vi riesce è quella di riprendere il dialogo con voi stessi: "...mah forse sarà stato per quella volta che mi sono opposto a quel progetto idiota o quando gli ho detto che per funzionare meglio non sarebbe stato necessario cambiare procedure... mi sento così a terra adesso... ogni giorno qualcosa di nuovo da affrontare e non c'è mai tempo per fare tutto, mi stanno mettendo in difficoltà, forse vogliono eliminare completamente la mia Unità, cosa farò dopo tutti questi anni, non vedo soluzioni... forse sarà meglio dormire su".

Ma ovviamente non riuscite ad addormentarvi prima di un paio d'ore.

Al mattino, circa quaranta minuti prima di svegliarvi completamente la vostra testa ha già ripreso a ronzare deprimenti litanie e quando vi alzate siete più stanchi di quando siete andati a letto.

Classici sintomi derivanti da mobbing in corso? No assolutamente, ne manca di strada.

Si tratta invece di classici sintomi derivanti da una forma di disagio sul lavoro che non siamo abituati ad approcciare adeguatamente, anzi spesso siamo soliti affrontare con superficialità, a volte con il risultato di peggiorare progressivamente le relazioni in ufficio e purtroppo anche in famiglia.

Qualcuno si è riconosciuto in queste poche righe? Qualcuno vuole saperne di più su strategie applicabili per bloccare da subito il propagarsi di sintomi che il passare del tempo rende nostri avviliti quotidiani compagni di viaggio?

È vero, concordo con voi, non esistono bacchette magiche, ma esistono metodi che - se - e ripeto - se - applicati con costanza e ripeto - applicati con costanza - favoriscono in noi la capacità di identificare il momento in cui ci stiamo lasciando andare e di correre ai ripari immediatamente.

Domanda: è stato mai scritto il libretto di istruzioni della vostra lavatrice, televisore, videoregistratore, lettore DVD, play station? Risposta: "Sì".

Domanda: è stato mai scritto il libretto di istruzioni del vostro cervello? Risposta: "No".

Spesso i seminari gestiti da Richard Bandler¹ iniziano in questo modo, con una domanda provocatoria per evidenziare che nei fatti poniamo maggiore attenzione al funzionamento degli oggetti di cui ci circondiamo che al funzionamento di noi stessi.

Il nostro cervello è instancabile, non si ferma mai; immaginiamolo come un Mago sempre attivo all'interno del suo laboratorio (la scatola cranica).

Il nostro Mago lavora incessantemente: ripete vecchi incantesimi, prepara nuove pozioni e non si addormenta mai, detesta annoiarsi e quando non gli si offre niente da fare ci pensa da solo e inizia a parlarti:

Mago: “Ehi amico, ehi amico dammi retta, inclina il testone, guarda verso il basso a sinistra e rispondimi!”

Noi: “Cosa c’è, cosa vuoi?”

Mago: “Sei lì che guardi fisso il muro da un pezzo, mi sto annoiando...”

Noi: “Per oggi ho già finito, mi stanno riducendo il lavoro all’indispensabile, pare non abbiano più bisogno di me...”

Mago: “Ah, capisco, sono tempi duri questi. Per occupare il tempo, se non hai altre idee, potresti iniziare a deprimerli; sono in grado di fornirti qualche suggerimento, considerato l’ambiente professionale che frequentiamo gli esempi non mancano.”

Noi: “Effettivamente.”

Mago: “Bene! Mettiamoci subito al lavoro partendo dalla postura. Hai mai visto un campione olimpionico che dopo aver ritirato la medaglia d’oro scende dal podio con le spalle curve per evitare di guardare il pubblico che lo sta acclamando?”

Noi: “Certamente no!”

Mago: “Bene! Allora tu continua a stare con le spalle curve, perché questa postura ti aiuta a guardare verso il basso, concentrandoti sul mondo delle emozioni...”

Noi: “Sì sì, funziona!”

Mago: “Bene! Ora è importante che tu sappia che le spalle curve e lo sguardo fisso verso il basso costituiscono due mattoni fondamentali nella costruzione della fisiologia di ogni persona che inconsciamente o meno decide di entrare in uno stato depotenziante. Vuoi saperne di più?”

Noi: “Sì, Sì.”

Mago: “Bene! Devi sapere che così come è importante imparare ad entrare in uno stato depotenziante è anche possibile rimanerci, o uscire e rientrarci velocemente... Ti interessa?”

Noi: “Sì, sì, dimmi come si fa.”

Mago: “Per ottenere i migliori risultati è sufficiente combinare la fisiologia

con gli incantesimi verbali; puoi decidere di partire con una fisiologia (depotenziante) e rinforzare con gli incantesimi verbali (depotenzianti) oppure al contrario: entra nello stato depresso attraverso accurati incantesimi verbali (depotenzianti) e vedrai che la postura fisica risentirà immediatamente delle parole che hai pronunciato”.

Noi: “Cosa sono gli incantesimi verbali?”

Mago: “Buona domanda! Devi sapere che qui in laboratorio abbiamo disponibili due enormi vocabolari: il vocabolario depotenziante contiene parole, frasi, modi di dire che se pronunciati anche senza troppa convinzione, ti aiutano a mantenere le spalle curve o a creare all’istante una situazione di apatia e di sfiducia generale”

Noi: “E l’altro?”

Mago: “L’altro vocabolario, quello potenziante, contiene parole, frasi, modi di dire che se pronunciati ti aiutano ad alzare le spalle, allargare il petto, respirare profondamente e a guardare con fiducia al futuro, consapevole delle tue capacità anche quando i venti ti soffiano contro.

Ti confesso che ultimamente sei piuttosto restio nell’utilizzare i termini del vocabolario potenziante per descrivere te stesso, decantare le tue capacità, sbilanciarti sul tuo andamento perché, mi dici: “Chi si loda si imbroda” e che “Non si sa mai cosa può accadere all’improvviso”... ricordi?”

Noi: “Ah... è vero, ora ricordo, ma cosa centra?”

Mago: “Centra per il fatto che quando mi parli io ti do retta e invio al tuo corpo attraverso i terminali nervosi dei messaggi coerenti con quello che mi dici quindi in un attimo tu entri nello stato d’animo che hai dichiarato e di cui hai assunto automaticamente la fisiologia!”

Noi: “Puoi spiegarti meglio?”

Mago: “Inspira ed espira profondamente per una volta, fallo una seconda volta per favore, bene, così, inspira ed espira ancora una volta lentamente, molto lentamente, benissimo... ora immagina di vederti in un film mentre incontri una persona che dopo averti salutato ti chiede: “Come stai?” e tu rispondi: “Non me ne parlare”, oppure “Guarda, sto veramente malissimo”, oppure “Così e così”, oppure “Non mi posso lamentare”.

Osservati attentamente, fai caso alla tua postura (in particolare dove inclini la testa come si posizionano le spalle, le braccia, le mani); dove posi lo sguardo mentre parli; con quale tono rispondi, da dove parte il tuo respiro e come lo descriveresti?

Prova subito.

E adesso dimmi sinceramente: quali prove importanti per la tua vita privata e professionale saresti in grado di superare, animato da questo stato “stracchino”?

Noi: “Ma se sto male, sto male! Perché devo mentire?”

Mago: “Una volta per rimettere in moto la macchina ferma ci si faceva spingere, ricordi? Si cercava un’anima pia che si tirasse su le maniche e ci spingesse per qualche decina di metri, poi approfittando di un piccolo dislivello della strada il motore iniziava a borbottare e riprendeva vigore.

Si tratta solo di una piccola spinta alla macchina, in fondo è la tua macchina, falla ripartire tu stesso.

E adesso immagina di vederti in un film mentre incontri una persona che dopo averti salutato ti chiede: “Come stai?” e tu rispondi: “Sto veramente bene, grazie”, oppure: “Ottimamente”, oppure: “Alla grande” e mentre pronunci queste parole mi dici: “io sono uno che va avanti, io sono nato per affrontare ogni situazione, io sono uno che vince e così è anche questa volta”. Sii prodigo di spinte, fai ripartire la tua macchina.

Prova subito e verifica se hai notato dei cambiamenti nella tua postura complessiva, nella direzione dello sguardo, nel tono della voce e nella respirazione. Come è andata?”

Noi: “ehi, è vero... qualcosa cambia... e non di poco, non ci avevo mai fatto caso.”

Mago: “Bene! Per finire tieni a mente questa specie di mantra: Ka mate, ka mate? Ka ora, ka ora! Ka mate, ka mate? Ka ora, ka ora! Tenei te tangata pūhuru huru. Nana nei i tiki mai, whaka whiti te ra. A upa...ne, a upa...ne, a upane, kaupane whiti te ra! Hi!!!

La traduzione sintetica recita così: Io muoio? io muoio? Io vivo, io vivo! Io muoio? io muoio? Io vivo, io vivo! Questo è l’uomo dai lunghi capelli che ha persuaso il sole e l’ha convinto a splendere di nuovo. Un passo in su, un altro passo in su! Un passo in su, un altro... il sole splende! Hi!!!

Si tratta di parte della Haka² cantata dagli All Blacks; è voce comune che il rito eseguito dai rugbisti neozelandesi prima della partita rappresenti un buon esempio di come ci si mette in uno stato d’animo potenziante prima di affrontare un impegno.

Ricorda: cura la qualità della tua postura e del tuo dialogo interno perché influenzano i tuoi stati d’animo, dai una spinta alla tua macchina e falla ripartire.”

Note:

Richard Bandler¹: Co-creatore con John Grinder del modello di comunicazione denominato Programmazione Neuro Linguistica.

Haka² : haka significa danza ma anche Ha-soffio e Ka-infiammare, che può essere inteso come accendere il respiro.

III. PARTE

GIURISPRUDENZA

a cura di
Tommaso Albrizio, Antonio Canape
e Fabio Vecchioni

PREMESSA

di Tommaso Albrizio

Lo scopo di questa pubblicazione è di rendere il più possibile comprensibile le caratteristiche dei fenomeni di violenza psicologica sul luogo di lavoro, con particolare attenzione al mobbing ed al demansionamento e/o dequalificazione professionale, collegati tra loro da un sottile nesso logico, onde poter permettere di evitare l'errore di definire mobbing ciò che non è, e di qualificare come sicuramente demansionante un'attività che, il più delle volte, viene proposta come altamente qualificante.

Questa sezione contiene una rassegna di giurisprudenza recente riguardante tali fenomeni sia per i profili civilistici, tesi alla rimozione delle decisioni datoriali generatrici di pregiudizio ed al risarcimento dei danni patiti, sia per quelli penali. La raccolta ha il fine di dare una chiara visione dell'orientamento della Magistratura, evidenziando il contenuto dei passi più significativi contenenti definizioni, ambiti di applicazione e quant'altro fosse utile per comprendere la ratio della decisione e dunque, con più immediatezza, la caratterizzazione dei fenomeni.

Non a caso, la stragrande maggioranza delle sentenze riguarda pronunciamenti della Corte di Cassazione (alcune delle Sezioni Unite), Sezione Lavoro, dal momento che il rango giuridico delle decisioni della Suprema Corte equivale a quello della legge ordinaria nella specifica materia.

Se scontato è l'assoggettamento delle decisioni dei Giudici di merito alle superiori decisioni della Corte, spesso richiamate nelle sentenze, lo è meno l'ap-proccio del "non giurista" alle due manifestazioni del mobbing e della dequalificazione. Si è per questo voluto dare un taglio quasi giornalistico alla rassegna, annotando comunque per ciascuna sentenza gli estremi (numero e data del deposito) per permettere a chiunque volesse approfondire la conoscenza della materia, la ricerca e lo studio del testo completo.

Demansionamento: un caso eclatante, una decisione esemplare

di Tommaso Albrizio e Antonio Canape

Il miglior modo di contrastare i fenomeni di violenza in ambito lavorativo è diffonderne la conoscenza, sia tra i lavoratori che nelle aziende.

Il demansionamento sembra essere una pratica ormai assai diffusa, utilizzata dai datori di lavoro per emarginare ovvero creare inaccettabili condizioni di lavoro al fine di rendere possibile un allontanamento del lavoratore, soprattutto se questi ha avuto un comportamento poco “conciliante” con la società dalla quale dipende o magari solo perché ha raggiunto una certa età.

Il caso che esaminiamo, quanto mai significativo da questi punti di vista, è quello di un collega funzionario di II grado, iscritto SNFIA e facente parte del Consiglio Direttivo Nazionale, che chiameremo X. Y. in rispetto alla sua privacy, il quale ha ottenuto dal Tribunale del Lavoro di Benevento una sentenza di demansionamento molto significativa.

È da premettere che il medesimo, prima di questo giudizio, ne ha portati avanti altri a seguito di ben due licenziamenti (l'uno, in ordine di tempo, per giusta causa ed il secondo per giustificato motivo oggettivo) entrambi dichiarati illegittimi dai competenti Tribunali del Lavoro, dei quali la prima sentenza confermata nei gradi di Appello e Cassazione.

Nell'agosto 2001, a seguito dell'accoglimento del ricorso avverso il secondo licenziamento, veniva reintegrato dall'azienda presso un proprio ufficio sinistri e solo dopo circa due anni dal reintegro gli venivano comunicate le nuove mansioni di liquidatore senza, tuttavia, ricevere alcuna specifica disposizione a riguardo, né una postazione di lavoro fissa.

Nel novembre 2004 il funzionario X. Y. depositava un ricorso dinanzi al Tribunale del Lavoro competente con il quale chiedeva al giudice di accertare come illegittimo e vessatorio il comportamento datoriale concretizzatosi, in primis, nella

mancata sua assegnazione a qualsivoglia mansione e, poi, nell'assegnazione a compiti palesemente inferiori alle mansioni precedentemente espletate (responsabile di ispettorato sinistri per diversi anni prima del licenziamento), chiedendone la condanna al risarcimento del danno biologico, del danno alla professionalità e del danno morale subito.

La causa, espletate le prove per testi ed acquisita la documentazione del caso, veniva assegnata a sentenza.

Nella sentenza depositata nell'ottobre 2006, il giudice ha richiamato l'orientamento ormai consolidato della Corte di Cassazione che ha più volte ritenuto, in merito allo "*ius variandi*" del datore di lavoro, rientranti nel divieto posto dall'art. 2103 del c.c. le variazioni *in pejus* delle mansioni (Cass. Civ. - sez. Lavoro n. 5651 del 20.03.2004; n. 10157 del 26.05.2004; n. 11045 del 10.06.2004; n. 4370 del 02.03.2005).

Peraltro, rileva il giudice che anche l'assegnazione di mansioni formalmente equivalenti, ma di fatto sostanzialmente inferiori, viola il disposto di cui all'art. 2103 poiché è necessario sempre accertare che "*le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali*" (in questo senso Cass. Civ. n. 5651 prima citata).

Dunque, nel confronto tra il diritto del datore di lavoro a variare le mansioni per ragioni organizzative e/o di ristrutturazione societaria ed il diritto del lavoratore al rispetto della professionalità acquisita ed all'espletamento di mansioni che valorizzino le capacità professionali garantendone uno sviluppo futuro, quest'ultimo è posto come prioritario dall'ordinamento giuridico, perché, in primis, esiste lo specifico limite previsto dall'art. 2103 del c.c., ma soprattutto perché la tutela della professionalità e l'esplicazione della propria personalità sul luogo di lavoro sono diritti fondamentali costituzionalmente garantiti (artt. 1 e 2 Costituzione).

Accertato l'indiscutibile fondamento giuridico della richiesta del ricorrente non resta al giudice che verificare se, da parte datoriale, vi siano violazioni al diritto fondamentale ed alla legge con un'indagine su:

- l'eventuale variazione del livello retributivo raggiunto;
- l'accertamento delle mansioni previste nell'atto di assunzione e concretamente poi svolte;
- l'esatto inquadramento delle stesse nel corrispondente livello di contratto collettivo di categoria;
- la precisa individuazione delle nuove mansioni affidate al lavoratore ed il livello d'inquadramento delle stesse nella contrattazione collettiva;
- l'equivalenza o meno delle nuove mansioni a quelle precedentemente espletate in relazione alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto e nella precedente attività svolta;
- l'applicazione del principio secondo cui il lavoratore deve essere adibito a fun-

zioni confacenti alle proprie qualità nell'ottica di un costante loro affinamento e di una progressiva evoluzione delle stesse (Cass. Civ. n. 2428 del 17.03.1999).

A ben vedere, gli elementi su cui verte l'indagine del magistrato di merito sono quelli che di fatto e concretamente caratterizzano lo stato di demansionamento, con particolare attenzione alla corrispondenza delle nuove mansioni a quelle precedentemente espletate in rapporto a quanto previsto nella classe di appartenenza del CCNL, nonché alla specificità delle nuove mansioni atte o meno a garantire una prospettiva di miglioramento ed affinamento professionale.

Nel caso in esame le prove testimoniali hanno accertato che il funzionario X. Y., prima dell'illegittimo licenziamento, era stato responsabile di un ufficio sinistri della compagnia (omissis) e che, a seguito di un successivo sdoppiamento dello stesso in due uffici separati, aveva mantenuto la responsabilità di uno e la supervisione sull'attività dell'altro, affidato come responsabilità ad altro dipendente con inquadramento a livello inferiore.

Sempre a mezzo prove testimoniali il magistrato ha accertato che il ricorrente, dopo il reintegro, non aveva svolto alcuna mansione, né gli era stata assegnata una postazione di lavoro definita e stabile; questo sino al gennaio 2003 quando con un ordine di servizio gli venne affidata, in uno ad altro dipendente di grado inferiore, la responsabilità della gestione dei sinistri in contenzioso, attività di fatto mai svolta.

La posizione dell'azienda è stata quella di respingere genericamente ogni addebito di responsabilità per la prospettata situazione, limitandosi a sostenere che il ricorrente, in qualità di dirigente sindacale, aveva usufruito di numerosi permessi intendendo così sottolineare il comportamento "assenteista e lavativo" di X. Y.

Su questi aspetti il magistrato ha sostenuto che *"le assenze di (X. Y.) che ha usufruito di permessi sindacali cui aveva pienamente diritto, non possono di per sé escludere la dequalificazione professionale e tanto in considerazione della professionalità rivestita dall'istante che può essere valutata sotto un profilo qualitativo e giammai quantitativo"*.

Sul punto ci pare il caso di richiamare due recentissime sentenze della Suprema Corte di Cassazione che ha stabilito: *"Ove il lavoratore ritenga di aver subito un demansionamento, incombe al datore di lavoro provare che esso non si è verificato. In base ai principi generali in materia di onere della prova* (Cass. Civ. - sez. Lavoro n. 4766 del 06.03.2006) *e per quanto attiene il problema delle assenze"*.

Il demansionamento del lavoratore può giustificare la sua decisione di astenersi dalla presenza nel luogo di lavoro. Questo in base all'art. 1460 c.c. (Cass. Civ. - sez. Lavoro n. 11430 del 16.05.2006).

La prima pronuncia si commenta da sola dal momento che richiama i principi generali di diritto ed il disposto dell'art. 2697 del c.c. in ordine alla prova a carico del datore di lavoro di aver fatto ogni possibile sforzo per evitare la situa-

zione di demansionamento.

La seconda, invece, è di particolare rilevanza in quanto si basa sul rispetto delle condizioni di adempimento delle obbligazioni nei contratti a prestazioni corrispettive.

Poiché il contratto di lavoro rientra nella specificità dei contratti “do ut des” è applicabile agli stessi la norma prevista dall’art. 1460 nella parte in cui prescrive che “...ciascuno dei due contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l’altro non adempie o offre di adempiere contemporaneamente la propria...”.

In altre parole, se il datore di lavoro non offre la possibilità di svolgere delle mansioni confacenti e valorizzanti la professionalità acquisita e corrispondenti all’inquadramento previsto dal CCNL, il lavoratore può rifiutarsi di svolgere la sua obbligazione consistente, in primo luogo, nella presenza sul luogo di lavoro.

Torneremo su quest’ultima sentenza con una riflessione più approfondita, mentre per quel che riguarda il caso del nostro collega, il magistrato conclude che “*non può non configurarsi il trasferimento presso l’ispettorato di (omissis) come scelta lesiva della professionalità del lavoratore determinando uno svuotamento delle mansioni, atteso che anche le mansioni di liquidatore, affidategli solo sulla carta, sono comunque prive di quella autonomia decisionale e di quel grado di responsabilità di cui godeva (X. Y.) al momento del suo licenziamento. Al riguardo mette conto osservare che mentre prima (X. Y.) gestiva tutto il personale dell’ufficio (omissis) di cui era l’unico responsabile, nell’ispettorato di (omissis) era sottoposto gerarchicamente a (omissis)*”.

Ne consegue che “*appare del tutto evidente che le mansioni affidate all’istante non possono definirsi equivalenti alle pregresse in quanto trattasi di mansioni completamente diverse da quelle ricoperte prima del licenziamento e che non sfruttano in alcun modo la professionalità e la competenza acquisita*”.

Dunque, secondo il giudice di merito, piena violazione da parte dell’azienda sia del divieto posto dall’art. 2103 c.c., ma anche, più gravemente, totale violazione del diritto fondamentale costituzionalmente garantito alla libera esplicazione della propria personalità sul luogo di lavoro (art. 1 e 2 Costituzione, come s’è già detto).

Richiamiamo sul punto la sentenza n. 8018 del 21.05.2003 della Suprema Corte che nello specifico aveva considerato sicuramente peggiorative le nuove mansioni assegnate al dipendente di compagnia di assicurazioni, già responsabile di ufficio sinistri, che fossero prive di quella tipicità ed autonomia che costituiscono la caratteristica delle attività di un responsabile di ufficio sinistri.

Di conseguenza il magistrato ha ritenuto che: “*il pregiudizio correlato a siffatta lesione, spiegandosi nella vita professionale e di relazione dell’interessato, ha un’indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento, per la cui determinazione e liquidazione può trovare applicazione il criterio equitativo. Detto danno patrimoniale può essere commisurato alla metà della*

retribuzione percepita durante il periodo di demansionamento”.

Su questo aspetto recentissimamente la Suprema Corte (Cass. Civ. - sez. Lavoro n. 21406 del 05.10.2006) si è pronunciata proprio in questo senso stabilendo che *“il danno da dequalificazione professionale può essere accertato utilizzando, come elemento di presunzione, l’ampiezza del divario delle mansioni precedentemente svolte dal lavoratore e quelle inferiori successivamente assegnategli. Il risarcimento di tale danno può essere determinato equitativamente dal giudice di merito in misura pari ad una frazione della retribuzione relativa al periodo in cui si è verificata la dequalificazione”*, trovando così la decisione del giudice del Tribunale di Benevento conforto giuridico.

In conclusione, il giudice di merito ha accolto il ricorso per demansionamento condannando la Compagnia resistente al pagamento a titolo di risarcimento del danno, oltre interessi e rivalutazione, del 50% della media delle retribuzioni percepite dal reintegro alla data di deposito della sentenza e fino al ripristino delle mansioni adeguate al grado.

Come commentare la vicenda? Un antico adagio popolare dice che *“errare è umano, perseverare è diabolico”*.

La storia professionale del funzionario X. Y. dimostra come da parte datoriale vi siano talvolta comportamenti che nulla hanno a che vedere con il metafisico e soprannaturale ed appartenengono piuttosto al campo della psicanalisi e della psicologia.

Gli esperti di analisi comportamentale non esiterebbero a definire, ne siamo certi, il comportamento dell’azienda come *“masochistico ed autodistruttivo”*, tendente più a ricercare chissà quale soddisfacente rivendicazione (quasi che la tutela dei propri diritti da parte di un dipendente possa essere considerata un *“insulto”* per un’azienda) e finendo con lo sgretolare, piuttosto che rafforzare, la propria immagine e credibilità.

Ma tant’è... ai dipendenti non rimane altro che difendersi da tali prese di posizione in tutti i modi possibili, sia per vie giudiziarie (come ha fatto il nostro collega, ahimè, avvezzo a queste esperienze suo malgrado!), sia, ancor prima, rendendo più forte un Sindacato autorevole (come SNFIA) facendolo consapevole e partecipe delle proprie condizioni di lavoro in modo che possa attuare le iniziative necessarie per porre fine ad una situazione di demansionamento.

E se poi si dovesse per forza ricorrere alle vie giudiziarie per un atteggiamento di cocciuta chiusura del datore di lavoro, beh, allora sappiamo già come potrebbe andare a finire...

La dequalificazione del sindacalista

di Tommaso Albrizio

Violazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e attività antisindacale, secondo una sentenza della Suprema Corte di Cassazione.

La dequalificazione del rappresentante sindacale aziendale può essere considerata violazione dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori ed attività antisindacale. Lo ha stabilito la Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 17948 del 23 agosto 2007.

Il fatto. Il sig. D.V., dipendente di una società di vigilanza con inquadramento al quarto livello del CCNL di categoria e dirigente della rappresentanza sindacale UGL, nel corso del 2000 era stato privato delle precedenti mansioni di addetto alla centrale operativa e destinato in via continuativa a compiti di semplice piantonamento.

Da subito la decisione aziendale fu contestata sia dal lavoratore che dal Sindacato: sostennero che la nuova mansione era profondamente dequalificante perché i nuovi compiti non prevedevano l'utilizzo della strumentazione altamente tecnologica che il lavoratore aveva precedentemente utilizzato come addetto alla centrale operativa.

L'azienda non revocò la decisione ritenendo, evidentemente, non fondati i motivi di opposizione.

La Segreteria Provinciale dell'UGL, insieme al lavoratore, depositarono ricorso per repressione di comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge 300 dinanzi alla Sezione Lavoro del locale Tribunale, sostenendo che:

1. il prolungato demansionamento del ricorrente era lesivo dell'immagine del Sindacato rappresentato;

2. la condizione si rifletteva negativamente sulle possibilità di svolgimento

delle funzioni di R.S.A.

Il Tribunale accolse il ricorso: rigettò l'opposizione proposta dal datore di lavoro e ordinò la cessazione della condotta datoriale denunciata.

La convenuta Società, a sua volta, presentò ricorso avverso la decisione del Tribunale dinanzi alla Corte d'Appello la quale, nel confermarla, sostenne che: *“il perdurare del demansionamento di un rappresentante sindacale aziendale sostanza oggettivamente una condotta antisindacale, lesiva dell'immagine del Sindacato rappresentato e tale da farlo sostanzialmente apparire privo di peso all'interno dell'azienda così inibendo, o comunque riducendo, l'autorevolezza e la credibilità del medesimo e di conseguenza la possibilità di svolgimento materiale dell'attività sindacale e di proselitismo tra i lavoratori”*.

L'azienda ha proposto ricorso dinanzi alla Corte di Cassazione avverso le motivazioni della decisione della Corte d'Appello, adducendo:

1. la carenza delle motivazioni per le quali il demansionamento avrebbe inibito ovvero ridotto l'attività sindacale della R.S.A. e, di conseguenza, del Sindacato di appartenenza;

2. il mancato accertamento dell'esistenza dell'intento di nuocere in qualche modo all'attività sindacale.

La Sezione Lavoro della Suprema Corte con la sentenza del 23 agosto 2007, sopra citata, lo ha rigettato ritenendo adeguate, per quanto atteneva la lesione all'immagine del Sindacato e alla credibilità del sindacalista, le motivazioni della Corte di Appello.

Riguardo al mancato accertamento dell'elemento soggettivo della condotta antisindacale, la Corte ha confermato il suo orientamento secondo cui, per integrare gli estremi del comportamento antisindacale di cui all'art. 28 della legge 300 del 1970, è sufficiente che lo stesso leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatori i sindacati.

Per la violazione dell'art. 28, conferma la stessa, non è necessaria una dimostrazione di specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro; e ciò sia nel caso di condotte consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali, sia in quelle non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto idonee a limitare la libertà del Sindacato.

Fuori d'ogni dubbio una decisione significativa e molto interessante.

Sulle pagine di questo notiziario più volte abbiamo riportato l'orientamento della Suprema Corte a tutela del diritto alla professionalità contro decisioni aziendali dequalificanti.

Questo quadro si completa con l'attestazione significativa di comportamento

antisindacale in caso di dequalificazione professionale di una R.S.A.

Come dire: oltre che l'interesse soggettivo, la dequalificazione lede anche l'interesse generale che è fondamento dell'attività sindacale.

Ma non solo; la dequalificazione del quadro comporta un attentato alla credibilità del Sindacato ed un ridimensionamento sia dell'immagine che dell'attività dello stesso all'interno dell'azienda.

Difatti, quale credibilità potrebbe vantare una sigla sindacale che permettesse il demansionamento di un suo quadro? Nessuna. E nessun lavoratore acconsentirebbe di associarsi ad essa.

Corretta appare quindi l'impostazione data in primis dalla Corte d'Appello e poi confermata dalla Suprema Corte; ed anche fondato si evidenzia il riferimento all'attentato all'immagine del Sindacato prodotto dalla dequalificazione per le considerazioni prima espresse.

Ancora una conferma, dunque, del sistema di sicurezza previsto insieme dal legislatore (con l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori e l'art. 2103 del Codice Civile) e dall'interpretazione giurisprudenziale finalizzato a scongiurare il pericolo insito nelle decisioni datoriali dequalificanti le quali, come in questo caso, possono danneggiare sia il diritto individuale che la libertà associativa ed il peso dell'attività sindacale a difesa dei diritti dei lavoratori.

Conseguenze risarcitorie

di Fabio Vecchioni

Le poche sentenze che ci descrivono l'epilogo delle azioni intentate al datore di lavoro per ottenere il risarcimento dei danni subiti dal lavoratore a seguito dei fenomeni di violenza psicologica, ci permettono di proporre alcune osservazioni.

Lo scarso numero delle sentenze quando i casi reali vengono affrontati con una certa frequenza, ci permette di ritenere che la Direzione del personale dell'azienda, una volta messa a conoscenza della situazione, agisca attivamente al fine di rimuovere le condizioni negative con la tendenza a concludere stragiudizialmente o comunque prima della sentenza le vertenze, orientamento probabilmente legato alla volontà di non creare precedenti tali da condizionare la gestione del personale.

Passando al conteggio per la quantificazione dei danni in sede giudiziale, si rileva che la quantificazione del danno non patrimoniale riferito alla salute psicofisica è demandata alle tabelle di riferimento elaborate dalla giurisprudenza locale, mentre i danni alla professionalità del lavoratore, presenti sia nell'ipotesi di mobbing che in quella di demansionamento, sono riferiti - secondo l'uso della giurisprudenza del lavoro - alla retribuzione realmente percepita.

In questo quadro diventa più facile valutare la misura di una quantificazione che faccia riferimento ad esiti fisici (inabilità temporanea legata all'assenza per malattia ed i postumi permanenti quando siano in nesso di causalità con la condotta datoriale illecita) per la presenza di riferimenti precisi quali le relazioni mediche specialistiche, quando non Consulenze del Tecnico nominato dal Magistrato (CTU) e dalla conoscenza del riferimento utilizzato dal Magi-

strato competente per i propri conteggi (le cd. Tabelle).

La parte del danno non patrimoniale legato alla sofferenza psicologica (ex danno morale) oltre che quella parte legata all'alterazione delle condizioni della vita privata, sociale, ludica e familiare del lesso (il danno esistenziale) secondo la nota pronuncia delle Sezioni unite della Corte di Cassazione (26972/2008), devono essere specificatamente oggetto di prova per essere valutate e valorizzate in misura relativa allo specifico caso dal Magistrato. Questo, nell'ambito di previsioni di percentuali d'aumento nell'ambito delle tabelle più recenti (Trib. Milano 2009) si attua con un aumento percentuale del capitale di liquidazione per equivalente del danno non patrimoniale "di base" (danno alla salute).

Ancora diversa la liquidazione del danno derivato dall'elisione della professionalità del lavoratore. Come si è accennato il Magistrato del lavoro, oltre ad ordinare che siano attribuite mansioni equivalenti a quelle contrattualmente previste, valuta il risarcimento per equivalente, utilizzando normalmente come parametro di riferimento la retribuzione mensile del lavoratore, per condannare il datore di lavoro a pagare una somma pari ad una percentuale della retribuzione mensile moltiplicata per i mesi in cui si è manifestata la lesione da demansionamento o mobbing.

In conclusione, il fatto che nella maggior parte dei casi, specie quando siano coinvolte figure professionali di livello elevato, sia più facilmente percorribile la via della contestazione al datore di lavoro del demansionamento invece che il mobbing deriva dalla maggior difficoltà di raggiungere la prova complessa di quest'ultimo, rispetto all'altro che fa riferimento a dati normativi precisi, e dalla possibilità di raggiungere un risultato risarcitorio analogo.

Sentenze civili

Oltre all'interessante panoramica del caso di demansionamento, questa decisione stabilisce la necessità di provare non solo il comportamento illecito datoriale, ma anche la sussistenza delle conseguenze dannose per le quali si richiede il risarcimento, superando l'orientamento per cui si dava per scontato che al demansionamento seguissero certi danni.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONI UNITE CIVILE **Sentenza del 24 marzo 2006, n. 6572**

Vincenzo CARBONE – Presidente aggiunto,
Gaetano NICASTRO – Presidente di sezione,
Paolo VITTORIA – Presidente di sezione,
Maura LA TERZA – Relatore)

...omissis...

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza in data 31 gennaio 2000, il Tribunale del lavoro di Roma dichiarava la nullità del licenziamento intimato dalle Ferrovie dello Stato s.p.a. a F. C. e per l'effetto condannava la società suindicata alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegra, nonché al risarcimento del danno derivante dal demansionamento, che faceva decorrere dal 1992, pari a lire 486.660.000.

...omissis...

In punto di danno da **demansionamento**, la Corte d'Appello riteneva indiscutibile che l'inattività di F. C. avesse prodotto una serie di risultati negativi i quali - ancorché non direttamente attinenti alla sfera economica - si presentavano come conseguenze patrimoniali di un danno di diversa natura ed erano, quindi, legittimamente suscettibili di valutazione. In particolare, la Corte d'Appello indicava **la lesione della personalità professionale e morale** del prestatore, il discredito che l'avvenuto declassamento aveva comportato a suo carico nell'ambiente di lavoro e il pregiudizio che tutta la vicenda, la cui

responsabilità era da ascrivere alla società appellante, aveva comportato sul curriculum vitae e sulla carriera di F. C., quali circostanze che, pur non avendo un immediato prezzo economico, si ripercuotevano indubbiamente, oltre che nell'ambito personale e morale, anche sotto il profilo patrimoniale. Nella specie - attese le caratteristiche del pregiudizio e considerato che l'impossibilità di prova di cui parla l'art. 1226 cod. civ., va intesa in senso relativo e con riferimento ai mezzi e facoltà di cui la parte è fornita - il danno doveva essere necessariamente oggetto di valutazione equitativa da parte del giudice, ed a tal fine la Corte territoriale faceva ricorso, come chiesto dal lavoratore, al disposto dell'art. 9 del contratto collettivo, il quale prevede, nell'ipotesi di mutamento di funzioni, il diritto del dirigente, di risolvere il rapporto con diritto ad una indennità pari a quella sostitutiva del preavviso, che doveva essere limitata, stante il minore periodo di dequalificazione riconosciuto rispetto alla sentenza di primo grado, in misura pari a sei mensilità.

...omissis...

MOTIVI DELLA DECISIONE

...omissis...

In primo luogo in ricorso non si contesta una circostanza decisiva affermata nella sentenza impugnata, e cioè essere pacifico - avendolo ammesso la stessa società - che F. C., una volta dimessosi da tutte le cariche precedentemente rivestite, lasciata la società M. e rientrato presso le Ferrovie dello Stato, era rimasto del tutto inoperoso. La società invero si giustifica allegando, e lamentando la mancata ammissione di prova sul punto, il profondo riassetto organizzativo, delinea compiutamente in ricorso il nuovo organigramma, con l'indicazione di tutte le numerose direzioni e del personale che ne era rispettivamente a capo, al fine di dimostrare una sorta di impossibilità sopravvenuta di assegnare a F. C. una qualsiasi mansione. Ma il riassetto organizzativo che si intende provare non appare però decisivo per infirmare le conclusioni cui sono pervenuti i Giudici di merito, giacché proprio la complessità della organizzazione, la pluralità di settori di intervento, con articolazione in molteplici direzioni (che comprendevano l'amministrazione, la finanza operativa e straordinaria, gli acquisti, il patrimonio, il settore legale, la tesoreria, il bilancio, la contabilità, il settore fiscale ed altro) portano invece logicamente ad escludere l'esistenza di detta impossibilità, rendendo poco credibile che non si fosse in condizione di reperire - nell'ambito di un ragionevole periodo di tempo qual è quello trascorso dal 1996 al licenziamento del maggio 1998 - una posizione compatibile con la qualifica e le competenze professionali di F. C. In particolare, mentre si deduce che il medesimo era esperto in materia fiscale, non si spiega in ricorso il motivo per cui il medesimo non potesse trovare utile collocazione in detto settore, che pure risulta essere stato variamente articolato (adempimenti fiscali, imposte dirette, Iva ed altre imposte indirette e contenzioso).

Il terzo motivo del ricorso principale è quindi infondato.

Parimenti infondato è il primo motivo del ricorso incidentale, con cui si lamenta che non sia stato ravvisato il demansionamento fin dal 1992, allor-

quando F. C. era stato rimosso dalla posizione di direttore dell'area finanziaria e patrimonio, avente un peso che non sarebbe stato adeguatamente valutato dai Giudici di merito. La prospettiva in cui si muove il ricorrente appare invero erronea, non potendosi il demansionamento ritenere integrato solo dalla revoca di un incarico di direzione, ancorché prestigioso, e remunerativo, essendo pur sempre rimesso al datore il cosiddetto *ius variandi*, ossia l'assegnazione a mansioni diverse, purché equivalenti a quelle svolte da ultimo; ed infatti, diversamente opinando, ne conseguirebbe la impossibilità di modificare in alcun modo l'organizzazione aziendale, il che però si porrebbe in patente contrasto con i poteri riservati all'imprenditore dall'art. 2094 cod. civ. ed anche con i principi di rango costituzionale (art. 41 Costituzione). E quanto alla equivalenza delle nuove mansioni, assegnate dopo la revoca di quell'incarico, nella sentenza impugnata sono state puntualmente indicate le funzioni di vertice svolte dal 1992 al 1996 (dal 30 aprile 1992 al 30 aprile 1994, era stato assistente del presidente per la diversificazione della attività ferroviarie e responsabile per le Diversificate e il Patrimonio; contemporaneamente era stato consigliere di amministrazione di M. fino al 18 novembre 1996 e vice presidente della medesima società dal 18 maggio 1993 al 28 giugno 1996); inoltre non si indicano in ricorso gli elementi comprovanti la tesi difensiva svolta, per cui detti incarichi sarebbero stati privi di contenuti operativi e che la società M. avrebbe agito solo sulla carta, per cui non si può ascrivere alla sentenza impugnata né di averli pretermessi, né di averli incongruamente valutati.

Il primo motivo del ricorso incidentale va quindi rigettato.

Quanto al quarto motivo del ricorso principale, concernente i danni derivanti dal demansionamento per il periodo dal 1997 al 1998 ravvisati e liquidati dai Giudici di merito, è effettivamente sussistente un contrasto nella giurisprudenza della sezione lavoro di questa Corte. La questione è la seguente: se, in caso di demansionamento o di dequalificazione, il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, soprattutto di quello cd. esistenziale, suscettibile di liquidazione equitativa, consegua in re ipsa al demansionamento, oppure sia subordinato all'assolvimento, da parte del lavoratore, all'onere di provare l'esistenza del pregiudizio.

Invero entrambi gli indirizzi convergono nel ritenere che **la potenzialità nociva del comportamento datoriale può influire su una pluralità di aspetti (patrimoniale, alla salute e alla vita di relazione) e concordano sulla risarcibilità anche del danno non patrimoniale, ammettendo il ricorso alla liquidazione equitativa**, ma divergono o presentano una inconciliabile diversità di accenti e di sfumature quanto al regime della prova.

Sono ascrivibili al primo indirizzo le pronunce di cui a Cass. n. 13299 del 16 dicembre 1992, n. 11727 del 18 ottobre 1999, n. 14443 del 6 novembre 2000, 13580 del 2 novembre 2001, n. 15868 del 12 novembre 2002, n. 8271 del 29 aprile 2004, n. 10157 del 26 maggio 2004, le quali, ancorché con motivazioni diversamente articolate alla stregua delle pronunzie oggetto di esame, hanno ritenuto che "In materia di risarcimento del danno per attribuzione al lavoratore di mansioni inferiori rispetto a quelle in relazione alle quali era stato assunto, l'ammontare di tale risarcimento può essere determinato dal giudice facendo ricorso ad una valutazione equitativa, ai sensi dell'art. 1226 cod. civ., anche in mancanza di uno specifico elemento di prova da parte del danneggi-

giato, in quanto la liquidazione può essere operata in base all'apprezzamento degli elementi presuntivi acquisiti al giudizio e relativi alla natura, all'entità e alla durata del demansionamento, nonché alle altre circostanze del caso concreto".

Sono ascrivibili al diverso indirizzo che richiede la prova del danno Cass. n. 7905 dell'11 agosto 1998, n. 2561 del 19 marzo 1999, n. 8904 del 4 giugno 2003, n. 16792 del 18 novembre 2003, n. 10361 del 28 maggio 2004, le quali enunciano il seguente principio **"Il prestatore di lavoro che chieda la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno (anche nella sua eventuale componente di danno alla vita di relazione e di cosiddetto danno biologico) subito a causa della lesione del proprio diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita, lesione idonea a determinare la dequalificazione del dipendente stesso, deve fornire la prova dell'esistenza di tale danno e del nesso di causalità con l'inadempimento, prova che costituisce presupposto indispensabile per procedere ad una valutazione equitativa.** Tale danno non si pone, infatti, quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo al lavoratore che denunci il danno subito di fornire la prova in base alla regola generale di cui all'art. 2697 cod. civ.". Con dette pronunzie si sono generalmente confermate le sentenze di merito che avevano rigettato la domanda di risarcimento del danno per essere stata la dequalificazione fatta genericamente derivare dalla privazione di compiti direttivi, per non essere stati precisati i pregiudizi di ordine patrimoniale ovvero non patrimoniale subiti, e per non essere stati forniti elementi comprovanti una lesione di natura patrimoniale, non riparata dall'adempimento dell'obbligazione retributiva, ovvero una lesione di natura non patrimoniale.

Le sezioni unite ritengono di aderire a quest'ultimo indirizzo.

1. La tesi maggioritaria in dottrina e in giurisprudenza è quella che prospetta la responsabilità datoriale come di natura contrattuale. Ed infatti, stante la peculiarità del rapporto di lavoro, qualunque tipo di danno lamentato, e cioè sia quello che attiene alla lesione della professionalità, sia quello che attiene al pregiudizio alla salute o alla personalità del lavoratore, si configura come conseguenza di un comportamento già ritenuto illecito sul piano contrattuale: nel primo caso il danno deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'art. 2103 (divieto di dequalificazione), mentre nel secondo deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 (tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) norma che inserisce, nell'ambito del rapporto di lavoro, i principi costituzionali. In entrambi i casi, giacché l'illecito consiste nella violazione dell'obbligo derivante dal contratto, il datore versa in una situazione di inadempimento contrattuale regolato dall'art. 1218 cod. civ., con conseguente esonero dall'onere della prova sulla sua imputabilità, che va regolata in stretta connessione con l'art. 1223 dello stesso codice. Vi è da aggiungere che l'ampia locuzione usata dall'art. 2087 cod. civ. (tutela della integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) assicura il diretto accesso alla tutela di tutti i danni non patrimoniali, e quindi non è necessario, per superare le limitazioni imposte dall'art. 2059 cod. civ. (sulla evoluzione di detta tematica vedi Corte Costituzionale n. 233/2003 e l'indirizzo inaggu-

rato da Cass. n. 7283 del 12 maggio 2003), verificare se l'interesse leso dalla condotta datoriale sia meritevole di tutela in quanto protetto a livello costituzionale, perché la protezione è già chiaramente accordata da una disposizione del codice civile.

2. Dall'inadempimento datoriale non deriva però automaticamente l'esistenza del danno, ossia questo non è, immancabilmente, ravvisabile a causa della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo. L'inadempimento infatti è già sanzionato con l'obbligo di corresponsione della retribuzione, ed è perciò necessario che si produca una lesione aggiuntiva, e per certi versi autonoma. Non può infatti non valere, anche in questo caso, la distinzione tra "inadempimento" e "danno risarcibile" secondo gli ordinari principi civilistici di cui all'art. 1218 e 1223, per i quali i danni attengono alla perdita o al mancato guadagno che siano "conseguenza immediata e diretta" dell'inadempimento, lasciando così chiaramente distinti il momento della violazione degli obblighi di cui agli artt. 2087 e 2103 cod. civ., da quello, solo eventuale, della produzione del pregiudizio (in tal senso chiaramente si è espressa la Corte Costituzionale n. 372 del 1994). D'altra parte -mirando il risarcimento del danno alla reintegrazione del pregiudizio che determini una effettiva diminuzione del patrimonio del danneggiato, attraverso il raffronto tra il suo valore attuale e quello che sarebbe stato ove la obbligazione fosse stata esattamente adempiuta - ove diminuzione non vi sia stata (perdita subita e/o mancato guadagno) il diritto al risarcimento non è configurabile. In altri termini la forma rimediale del risarcimento del danno opera solo in funzione di neutralizzare la perdita sofferta, concretamente, dalla vittima, mentre l'attribuzione ad essa di una somma di denaro in considerazione del mero accertamento della lesione, finirebbe con il configurarsi come somma-castigo, come una sanzione civile punitiva, inflitta sulla base del solo inadempimento, ma questo istituto non ha vigenza nel nostro ordinamento.

3. È noto poi che dall'inadempimento datoriale, può nascere, astrattamente, una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore: danno professionale, danno all'integrità psico-fisica o danno biologico, danno all'immagine o alla vita di relazione, sintetizzati nella locuzione danno cd. esistenziale, che possono anche coesistere l'una con l'altra.

Prima di scendere all'esame particolare, occorre sottolineare che proprio a causa delle molteplici forme che può assumere il **danno da dequalificazione**, si rende indispensabile una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore (come sottolineato con forza dal secondo degli indirizzi giurisprudenziali sopra ricordati), che deve in primo luogo precisare quali di essi ritenga in concreto di aver subito, fornendo tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto, attraverso i quali possa emergere la prova del danno. Non è quindi sufficiente prospettare l'esistenza della dequalificazione, e chiedere genericamente il risarcimento del danno, non potendo il giudice prescindere dalla natura del pregiudizio lamentato, e valendo il principio generale per cui il giudice -se può sopperire alla carenza di prova attraverso il ricorso alle presunzioni ed anche alla esplicazione dei poteri istruttori ufficiosi previsti dall'art. 421 cod. proc. civ. - non può invece mai sopperire all'onere di allegazione che concerne sia l'oggetto della domanda, sia le circostanze in fatto su cui questa trova supporto (tra le tante Cass. sez. un. 3 febbraio 1998 n. 1099).

4. Passando ora all'esame delle singole ipotesi, il **danno professionale**, che ha contenuto patrimoniale, può verificarsi in diversa guisa, potendo consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero nel pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno.

Ma questo pregiudizio non può essere riconosciuto, in concreto, se non in presenza di adeguata allegazione, ad esempio deducendo l'esercizio di una attività (di qualunque tipo) soggetta ad una continua evoluzione, e comunque caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venire meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo.

Nella stessa logica anche della **perdita di chance**, ovvero delle ulteriori potenzialità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno, va data prova in concreto, indicando, nella specifica fattispecie, quali aspettative, che sarebbero state conseguibili in caso di regolare svolgimento del rapporto, siano state frustrate dal demansionamento o dalla forzata inattività. In mancanza di detti elementi, da allegare necessariamente ad opera dell'interessato, sarebbe difficile individuare un danno alla professionalità, perché - fermo l'indempimento - l'interesse del lavoratore può ben esaurirsi, senza effetti pregiudizievoli, nella corresponsione del trattamento retributivo quale controprestazione dell'impegno assunto di svolgere l'attività che gli viene richiesta dal datore.

5. Più semplice è il discorso sul **danno biologico**, giacché questo, che non può prescindere dall'accertamento medico legale, si configura tutte le volte in cui è riscontrabile una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accettabile, secondo la definizione legislativa di cui all'art. 5 terzo comma della legge n. 57 del 2001 sulla responsabilità civile auto, che quasi negli stessi termini era stata anticipata dall'art. 13 del d.lvo n. 38 del 2000 in tema di assicurazione Inail (tale peraltro è la locuzione usata dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 233 del 2003).

6. Quanto al **danno non patrimoniale all'identità professionale sul luogo di lavoro, all'immagine o alla vita di relazione o comunque alla lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera espressione della sua personalità nel luogo di lavoro**, tutelato dagli artt. 1 e 2 della Costituzione (cd. danno esistenziale) è in relazione a questo caso che si appunta maggiormente il contrasto tra l'orientamento che propugna la configurabilità del danno in re ipsa e quello che ne richiede la prova in concreto.

Invero, stante la forte valenza esistenziale del rapporto di lavoro, per cui allo scambio di prestazioni si aggiunge il diretto coinvolgimento del lavoratore come persona, per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Peraltro il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed ulteriore (propria del cd. danno morale), ma oggettivamente accettabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso.

Anche in relazione a questo tipo di danno il giudice è astretto alla allegazione che ne fa l'interessato sull'oggetto e sul modo di operare dell'asserito pregiudizio, non potendo sopperire alla mancanza di indicazione in tal senso nell'atto di parte, facendo ricorso a formule standardizzate, e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta, ravvisando immancabilmente il danno all'immagine, alla libera esplicazione ed alla dignità professionale come automatica conseguenza della dequalificazione. Il danno esistenziale infatti, essendo legato indissolubilmente alla persona, e quindi non essendo passibile di determinazione secondo il sistema tabellare - al quale si fa ricorso per determinare il danno biologico, stante la uniformità dei criteri medico legali applicabili in relazione alla lesione dell'indennità psico-fisica - necessita imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, indicando le circostanze comprovanti l'alterazione delle sue abitudini di vita.

Non è dunque sufficiente la prova della dequalificazione, dell'isolamento, della forzata inoperosità, dell'assegnazione a mansioni diverse ed inferiori a quelle proprie, perché questi elementi integrano l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario dare la prova che tutto ciò, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita. Non può infatti escludersi, come già rilevato, che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva: se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire, secondo i principi ribaditi dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378 del 1994 per cui "È sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato."

6. Ciò considerato in tema di allegazioni e passando ad esaminare la questione della prova da fornire, si osserva che il pregiudizio in concreto subito dal lavoratore potrà ottenere pieno ristoro, in tutti i suoi profili, anche senza considerarlo scontato aprioristicamente. Mentre il danno biologico non può prescindere dall'accertamento medico legale, quello esistenziale può invece essere verificato mediante la prova testimoniale, documentale o presuntiva, che dimostri nel processo "i concreti" cambiamenti che l'illecito ha apportato, in senso peggiorativo, nella qualità di vita del danneggiato. Ed infatti - se è vero che la stessa categoria del "danno esistenziale" si fonda sulla natura non meramente emotiva, ed interiore, ma oggettivamente accertabile, del pregiudizio esistenziale: non meri dolori e sofferenze, ma scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso - all'onere probatorio può assolversi attraverso tutti i mezzi che l'ordinamento processuale pone a disposizione: dal deposito di documentazione alla prova testimoniale su tali circostanze di congiunti e colleghi di lavoro. Considerato che il pregiudizio attiene ad un bene immateriale, precipuo rilievo assume rispetto a questo tipo di danno la prova per presunzioni, mezzo peraltro non relegato dall'ordinamento in grado subordinato nella gerarchia delle prove,

cui il giudice può far ricorso anche in via esclusiva (tra le tante Cass. n. 9834 del 6 luglio 2002) per la formazione del suo convincimento, purché, secondo le regole di cui all'art. 2727 cod. civ. venga offerta una serie concatenata di fatti noti, ossia di tutti gli elementi che puntualmente e nella fattispecie concreta (e non in astratto) descrivano: durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazione di (precisate e ragionevoli) aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, gli effetti negativi dispiegati nella abitudini di vita del soggetto; da tutte queste circostanze, il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico (tra le tante Cass. n. 13819 del 18 settembre 2003), complessivamente considerate attraverso un prudente apprezzamento, si può coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ex art. 115 cod. proc. civ. a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

D'altra parte, in mancanza di allegazioni sulla natura e le caratteristiche del danno esistenziale, non è possibile al giudice neppure la liquidazione in forma equitativa, perché questa, per non trasmodare nell'arbitrio, necessita di parametri a cui ancorarsi.

7. Applicando detti criteri al caso di specie, la Corte territoriale afferma essere indiscutibile che il dedotto demansionamento ha sicuramente prodotto una serie di risultati negativi ed indica a tal fine la lesione della personalità professionale e morale, il discredito derivante dal declassamento nell'ambiente di lavoro ed il pregiudizio sul curriculum vitae e sulla camera dell'istante.

In primo luogo detti rilievi prescindono integralmente dalle allegazioni del ricorrente, perché non se ne riporta in alcun modo il tenore, anzi l'espressione usata: "Si pensi alla lesione della personalità professionale e morale... al "discredito" nell'ambiente di lavoro" sembra alludere a conclusioni cui il Giudice è pervenuto autonomamente, in altri termini, non risultano posti a base della decisione fatti introdotti dalla parte nel processo, così contravvenendo all'obbligo di decidere iuxta allegata ed probata di cui all'art. 115 cod. proc. civ.

Inoltre ciò di cui si dà conto è, non già - come si dovrebbe - il danno conseguenza della lesione, e cioè l'esistenza dei riflessi pregiudizievoli prodotti nella vita dell'istante attraverso una negativa alterazione dello stile di vita, ma l'esistenza della lesione medesima, essendosi fatto ricorso ad una formula standardizzata, tale da potersi utilizzare in tutti i casi di dedotta dequalificazione, con conseguente rischio di risolvere dette controversie con l'apposizione di un formulario "fisso" e quindi con elusione delle specificità delle singole fattispecie. Del tutto generico e immotivato è poi il riferimento al pregiudizio al curriculum ed alla carriera, non facendosi alcuna indicazione sulle concrete aspettative dell'interessato nel futuro svolgimento della vita professionale che sarebbero state frustrate dall'inadempimento datoriale, né alla conoscenza della vicenda al di fuori dell'ambiente di lavoro, né alla perdita di concrete, o quanto meno potenziali, occasioni di lavoro. In sostanza l'esistenza del danno si è fatta erroneamente coincidere con la esistenza della lesione.

Il quarto motivo del ricorso principale va quindi accolto e la sentenza impu-

gnata va cassata sul punto, dovendosi affermare il seguente principio, cui si atterrà il giudice del rinvio: in tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato alla esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale, da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto alla espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno, va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nella abitudini di vita del soggetto) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ex art. 115 cod. proc. civ. a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

Conclusivamente, va accolto il quarto motivo del ricorso principale con conseguente cassazione sul punto della sentenza impugnata, mentre vanno rigettati il terzo motivo del ricorso principale e il primo motivo del ricorso incidentale. La causa va poi rimessa alla sezione lavoro per la decisione sugli altri motivi.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; accoglie il quarto motivo del ricorso principale e cassa la sentenza impugnata in relazione al medesimo motivo. Rigetta il terzo motivo del ricorso principale ed il primo motivo del ricorso incidentale. Rimette la causa alla sezione lavoro per la decisione sugli altri motivi.

In questa pronuncia si evidenzia la responsabilità dell'ente datore di lavoro per il fatto di un proprio dipendente, che aveva posto in essere atti vessatori su un sottoposto.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONI UNITE CIVILE
Sentenza del 23 aprile 2008, n. 1045

Vincenzo CARBONE – Primo Presidente
Raffaele CORONA – Presidente di sezione,
Fabrizio MIANI CANEVARI – Relatore)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

R., dipendente dell'INAIL, ha convenuto in giudizio l'ente datore di lavoro ed S. deducendo di aver prestato la sua attività nella sede di (OMESSO) dove la dirigente S. dal 1993 aveva posto in essere nei suoi confronti **sistematici comportamenti vessatori**, che avevano determinato dal gennaio 1995 un danno alla salute; di essere stata trasferita ad altro ufficio della stessa sede e quindi a (OMESSO) ed (OMESSO), rientrando nel marzo 1997 alla sede di (OMESSO). Deducendo l'illegittimità dei comportamenti della S., ne chiedeva la condanna al risarcimento dei danni, facendo espressa riserva di azione nei confronti dell'INAIL. Costituitosi il contraddittorio con la S., veniva autorizzata su richiesta dell'attrice la chiamata in causa dell'INAIL ai fini dell'accertamento della responsabilità dell'ente. Dopo la costituzione in giudizio dell'ente la sig. R. precisava le proprie conclusioni chiedendo la condanna della S. con l'allegazione di inadempimento degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro e dell'articolo 2087 c.c., e in via subordinata dell'INAIL per i danni subiti; comunque, la condanna dell'INAIL in via principale ed in subordine in concorso con la S.

Il Tribunale adito dichiarava la responsabilità dell'INAIL con la condanna al risarcimento del danno. In riforma di tale decisione, la Corte di Appello di Torino con la sentenza oggi impugnata dichiarava il difetto di giurisdizione del giudice ordinario rilevando che la domanda azionata, relativa a responsabilità contrattuale dell'ente datore di lavoro, aveva ad oggetto questioni del rapporto di impiego alle dipendenze dell'ente pubblico riferibili a periodo anteriore al 30 giugno 1998, in relazione alla allegazione di comportamenti illeciti posti in essere dalla S. tra il novembre 1993 e il luglio 1995; e nello stesso periodo si collocavano anche le allegate conseguenze dannose di tali comportamenti. La Corte territoriale affermava anche che non poteva essere esaminata la do-

manda di condanna della S., proposta in via condizionata al mancato accoglimento della domanda principale nei confronti dell'INAIL.

R. propone ricorso per cassazione con quattro motivi. L'INAIL e S. resistono con controricorso. Sono state depositate memorie della ricorrente e della S.

...omissis...

Nel caso di specie, si deduce una **responsabilità dell'ente datore di lavoro derivante dai comportamenti posti in essere da una dipendente dello stesso Istituto (la dirigente S.), con espresso riferimento alla violazione "dei comuni principi che regolano il contratto e il rapporto di lavoro"**; la natura contrattuale di tale responsabilità è in effetti identificata dagli elementi oggettivi della denunciata condotta dannosa che, proprio in quanto imputabile all'ente, non presenta un nesso meramente occasionale con il rapporto di impiego, ma costituisce la diretta conseguenza della dedotta violazione della garanzia dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore, stabilita dall'articolo 2087 c.c.

La fattispecie di responsabilità va così ricondotta alla violazione da parte del datore di lavoro di specifici obblighi contrattuali, derivanti da tale principio di protezione delle condizioni di lavoro: indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quale il diritto alla salute) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito del rapporto obbligatorio (Cass. Sez. Un. n. 8438/2004 cit.).

...omissis...

Affrontando un caso tra demansionamento e mobbing la Corte si produce nell'analisi delle singole condotte datoriali al fine di inquadrare correttamente il fenomeno.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
Sentenza 27 febbraio - 20 maggio 2008, n. 12735

DE LUCA – Presidente
IANNELLA – Relatore

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

...omissis...

2 - Col secondo motivo, la ricorrente deduce l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su di un punto decisivo della controversia.

Sostiene che contraddittoriamente la sentenza, pur muovendo dalla corretta considerazione della necessità di una valutazione unitaria delle diverse condotte asseritamene vessatorie poste in essere dalla società ai danni del proprio direttore generale, che ne aveva affermato la formazione progressiva e la natura composita, avrebbe poi disatteso le stesse proprie premesse, incentrando la motivazione su di un unico elemento di fatto (il ritiro delle carte aziendali e dell'auto e la revoca della firma sul conto corrente aziendale), che per la sua natura marginale e la posteriorità temporale rispetto a ben più gravi e numerose condotte datoriali denunciate dal D. nel ricorso sarebbe inidoneo a dar contezza del dedotto progressivo avveramento dell'emarginazione del dipendente.

Del resto la Corte, pur avendo affermato che i fatti posti dall'appellante a sostegno delle domande sono pacifici e risultano dai documenti, sarebbe poi giunta a negare le più importanti tra le condotte vessatorie e illecite denunciate: quanto alla dequalificazione, alla disdetta dal contratto di locazione, al licenziamento delle due impiegate, al mobbing.

Inoltre, anche l'affermazione della importanza del ritiro dell'auto etc. sarebbe apodittica e non motivata, se non contraddittoriamente, in quanto la Corte territoriale non avrebbe tenuto conto che, già alla fine di gennaio 2001, il D., avviando il tentativo di conciliazione avanti alla direzione provinciale del lavoro col denunciare, tra l'altro, un progressivo esautoramento, aveva

praticamente dimostrato di ritenere che il rapporto fosse già in crisi; da ciò i giudici di merito avrebbero dovuto desumere che i fatti più importanti sul piano della lesione del rapporto fiduciario erano quelli precedenti rispetto alla predetta revoca, quelli che viceversa la Corte aveva ritenuto insussistenti o dei quali aveva svalutato la rilevanza.

In realtà la deduzione di una giusta causa di dimissioni sarebbe stato solo un pretesto del D. per allontanarsi da una società di cui non condivideva più le linee di politica industriale.

Infine, anche il fatto del ritiro delle carte di credito etc. era stato illogicamente ritenuto lesivo della fiducia nei confronti del dirigente, mentre si trattava di un comportamento giustificato, a fronte del fatto documentato di un uso personale fattone dal D. nel periodo di malattia e non lesivo, dato che il dirigente era in malattia e quindi impossibilitato ad usare tali strumenti ed esercitare i relativi poteri.

I due motivi possono essere trattati congiuntamente proponendo questioni in parte connesse.

Anzitutto va rilevato che non corrisponde al reale contenuto della sentenza, il fatto che questa attribuisca alla responsabilità della società, tra i comportamenti censurati dal dipendente, unicamente il ritiro delle carte aziendali e dell'auto di servizio nonché la revoca della firma sul conto corrente bancario.

Ancorché attraverso una tecnica espositiva abbastanza sintetica, la Corte d'Appello ha infatti chiaramente riferito dell'avvenuto accertamento in giudizio di una serie di condotte della società, poste in essere in progressione nell'ultima fase del rapporto di lavoro, a partire dal gennaio 2000, lesive del ruolo e della dignità professionale del proprio direttore generale, indicative della sopravvenuta sfiducia nei suoi confronti, ritenendole giusta causa delle dimissioni.

In particolare, si sarebbe trattato della disdetta pretestuosa del contratto di locazione dei locali ove aveva sede la Direzione Generale con conseguente trasferimento della stessa a Chieri, del licenziamento di due impiegate assunte dal D., valutato come irrispettoso delle competenze del Direttore generale, della cessione, all'insaputa di questi, dell'impianto di Fontaneto e soprattutto del fatto, nella valutazione della Corte territoriale il più importante, anche perché maggiormente prossimo alle dimissioni, dell'avvenuto ritiro al dirigente nel febbraio 2001 della disponibilità di un'auto di servizio, della via-card, telepass, bancomat e carte di credito aziendali e della successiva revoca della firma sul conto corrente della società.

Quello che la Corte ha viceversa escluso è la dequalificazione e il mobbing, ambedue peraltro senza escludere completamente i fatti al riguardo denunciati dal D., come si vedrà in sede di esame del ricorso incidentale.

Non coglie pertanto nel segno la censura di contraddittorietà della sentenza laddove avrebbe attribuito rilevanza ad un fatto unico, svalutando fatti precedenti che pure doveva ritenere i più importanti nell'ottica del dipendente, se nel gennaio del 2001 questi aveva già attivato una procedura conciliativa lamentando emarginazione e dequalificazione.

La Corte territoriale, con motivazione al riguardo incensurabile in quanto adeguatamente fondata sui fatti accertati in giudizio e articolata secondo una struttura sufficientemente logica (sui limiti del controllo di legittimità sulla

motivazione della sentenza, che è circoscritta alla verifica, attraverso il filtro di specifiche censure provenienti dalla parte, della correttezza giuridica e coerenza logica della stessa su punti ritenuti decisivi, cfr., per tutte, Cass. S.U. 11 giugno 1998 n. 5802 e, più recentemente, Cass., sez. lav. 6 marzo 2006 n. 4770 e Cass. sez. 1^a, 26 gennaio 2007 n. 1754), ha quindi colto in questa progressione dei comportamenti accertati, culminati in quello ritenuto come il più grave, perché segno di sfiducia estrema, di vero e proprio *vulnus* alla dignità del direttore generale della società, le ragioni fondanti delle dimissioni.

Una tale valutazione è anzitutto censurata dalla società con la deduzione che la Corte territoriale non avrebbe rilevato la tardività della reazione del D. rispetto al verificarsi dei comportamenti aziendali che l'avrebbero provocata, in violazione del principio di immediatezza che connota la giusta causa anche delle dimissioni, quale causa che non consente neppure provvisoriamente la prosecuzione del rapporto di lavoro (su cui cfr., tra le scarse pronunce che riguardano alle dimissioni per giusta causa, Cass. 15 maggio 1980 n. 3222).

Va in proposito osservato che non risulta dalle dichiarazioni del ricorso che una tale deduzione abbia costituito oggetto di specifica articolazione in fatto (ad es. con la deduzione oggi formulata secondo cui la malattia non avrebbe impedito l'immediata reazione in quanto interrotta da un periodo di ferie) nell'ambito delle tesi difensive sviluppate nei due gradi del giudizio di merito dalla società e pertanto la stessa dovrebbe ritenersi tardiva.

In ogni caso, in una situazione processuale siffatta, deve ritenersi che la Corte territoriale, accertato che il dirigente era assente per malattia dalla fine del mese di gennaio 2001 e ritenendo che l'assenza, come dichiarato dallo stesso in ricorso, fosse durata fino alla data delle dimissioni, abbia implicitamente valutato, con giudizio di fatto incensurabile in cassazione, che la piena presa di coscienza e valutazione della portata del comportamento in progress della società sul piano della permanenza del rapporto di lavoro fosse stata ragionevolmente ritardata dallo stato di malattia del D. (per una valutazione di tal genere, nell'ambito del principio più volte affermato per cui tale tempestività deve essere intesa in senso relativo, cfr. Cass. 15 giugno 1977 n. 2485).

Ne consegue che non solo la sentenza impugnata ha interpretato correttamente la norma di cui all'art. 2119 c.c., ma ne ha fatto corretta, adeguata applicazione al caso considerato.

Inoltre, la società deduce che i fatti accertati e valutati dalla Corte come giusta causa di dimissioni non sarebbero stati tali da indurre il dipendente alle dimissioni con effetto immediato.

La deduzione è in parte fondata sull'erroneo convincimento che la Corte abbia negato la effettiva verifica dei fatti denunciati o la lesività degli stessi sul piano della dignità e della professionalità del D., salvo per ciò che riguarda il ritiro delle carte aziendali, della autovettura e la revoca della firma sul conto corrente bancario, comportamento che comunque la ricorrente ritiene, come prima enunciato, giustificato e non lesivo.

Per il resto, la censura si traduce unicamente nel tentativo di una diversa valutazione degli elementi emersi in giudizio, con riguardo a tutti i comportamenti che la sentenza ha giudicato lesivi con argomentazioni giuridicamente corrette e prive di salti logici su snodi decisivi della vicenda.

Inoltre, per sostenere la valutazione di opportunità e giustificatazza del ritiro

delle carte e della macchina, la società introduce genericamente l'argomento di un abuso che il dipendente avrebbe al riguardo commesso, senza specificare di che si tratti, con la dettagliata descrizione dei fatti e pertanto in maniera inammissibile.

Infine, appare fuori luogo il rilievo che la misura adottata nel febbraio 2001 era anche poco rilevante perché il dipendente in malattia non avrebbe comunque potuto utilizzare le carte, usare l'autovettura. Firmare assegni di c/c.

In proposito, va infatti rilevato che la Corte ha riconosciuto a tale comportamento una incidenza infine decisiva sul piano delle dimissioni in ragione della sua sostanziale concomitanza con l'inizio dell'assenza per malattia del D., del quale in quel momento era prevedibile, sulla base della prognosi nota, il prossimo rientro in servizio e quindi massimamente espressiva, oltre che di disistima nei suoi confronti, anche di assoluta sfiducia in ordine alla correttezza e correntezza futura del rapporto.

Concludendo, sulla base delle considerazioni svolte, il ricorso principale è infondato e va respinto.

Col ricorso incidentale, il D. deduce l'illogicità e contraddittorietà della sentenza impugnata con riferimento agli artt. 2103 e 2087 cod. civ. nonché agli obblighi contrattuali assunti dalla società nella lettera di assunzione.

In particolare, la Corte d'Appello di Torino, **pur riconoscendo che la posizione del ricorrente incidentale, di direttore generale, era stata progressivamente e fortemente ridimensionata in termini decisionali a seguito della modifica degli organi societari (gennaio 2000, con la nomina a Presidente del c.d.a. del dott. Rattazzi) e avendo accertato la serie di comportamenti denunciati, che avevano creato per il ricorrente un ambiente ostile, contraddittoriamente avrebbe assolto la società dalle domande di risarcimento del danno da dequalificazione nonché del danno biologico e morale subito a causa di una pratica di mobbing, sulla base dell'erroneo assunto che sarebbe stato necessario per la realizzazione degli illeciti denunciati l'*animus nocendi* da parte del datore di lavoro.**

Il vizio di motivazione riguarderebbe infine anche il diniego della c.d. indennità integrativa, operato sulla base dell'erroneo presupposto che le parti dopo averlo concordato, avessero poi raggiunto un accordo per non ritenere più operante un siffatto impegno.

Il ricorso è parzialmente fondato.

È infondato nella censura relativa al mancato riconoscimento del danno da dequalificazione professionale, in quanto il rigetto non è stato al riguardo conseguente all'accertamento di assenza di *animus nocendi* della società, ma è stato motivato con la considerazione - non censurata dal ricorrente incidentale - che, cessate le mansioni in precedenza svolte nell'ultimo periodo dal dirigente, per esaurimento del relativo oggetto, la società non aveva potuto provvedere ad assegnargli nuovi equivalenti compiti, in ragione della sua assenza per malattia prolungata fino alle dimissioni.

Una analoga sfasatura tra motivo di appello e contenuto della sentenza è verificabile sul punto relativo alla c.d. indennità integrativa, che secondo la sentenza impugnata non sarebbe stata corrisposta in ragione del fatto che alla generica previsione di una indennità siffatta nel contratto di assunzione, con rinvio a singoli accordi successivi tra le parti per la concreta determina-

zione della stessa, era seguito un solo accordo che aveva coperto unicamente il periodo fino al 31 dicembre 1994.

Appare viceversa fondata la censura relativa al difetto di motivazione, in rapporto alla disciplina di cui all'art. 2087 cod. civ., quanto al rigetto della domanda di "risarcimento del danno biologico e morale subito a causa del mobbing" (pag. 3 in fine della sentenza impugnata).

Ritenendo il mobbing un fenomeno unitario caratterizzato dalla reiterazione e dalla sistematicità delle condotte lesive e dalla intenzionalità delle stesse in direzione del risultato perseguito di isolamento ed espulsione della vittima dal gruppo in cui è inserito, la Corte territoriale ne ha infatti escluso la ricorrenza per l'assenza di tali caratteristiche di reiterazione, sistematicità e intenzionalità delle condotte denunciate.

Senonché, il nostro Ordinamento giuridico non prevede una definizione nei termini indicati di condotte rappresentative del fenomeno mobbing, come un fatto pertanto tipico, a cui connettere conseguenze giuridiche anch'esse previste in maniera tipicizzata.

Ciò che pertanto il ricorrente con l'espressione riassuntiva di mobbing riferita alle condotte del datore di lavoro poste in essere nei suoi confronti aveva sottoposto alla valutazione dei giudici di merito, ai fini del richiesto risarcimento dei danni, era la violazione da parte di tali condotte, considerate singolarmente e nel loro complesso, degli obblighi gravanti sull'imprenditore a norma dell'art. 2087 c.c., da accertare alla stregua delle regole ivi stabilite per il relativo inadempimento contrattuale, le quali prescindono dalla necessaria presenza del dolo.

Con l'erronea motivazione adottata, la Corte territoriale ha pertanto omesso di valutare correttamente i fatti accertati, tra quelli denunciati dal dirigente, nell'ambito della fattispecie ipotizzata di inadempimento agli obblighi contrattuali stabiliti dall'art. 2087 cod. civ..

Si parte con una specifica valutazione delle mansioni equivalenti per arrivare all'analisi delle condotte datoriali che producono diverse qualità di danni. Nella fattispecie si prendono in esame i vari aspetti del danno non patrimoniale (postumi permanenti, danno esistenziale, danno morale...) oltre che quello da dequalificazione professionale.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
Sentenza del 30 settembre 2009, n. 20980

Sergio MATTONE – Presidente

Vincenzo DE NUBILA – Relatore

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso depositato in data 19.12.2001, la spa xxxxx. proponeva appello avverso la sentenza 29.6.2001 del Tribunale di Genova, con la quale la convenuta era stata condannata a pagare al dr. yyyy. le somme rispettivamente di lire 23.100.000 e 200.000.000, a titolo di risarcimento del danno biologico e del danno alla professionalità, conseguenti a dequalificazione professionale a partire dal 15.1.1975 e fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. L'appellante contestava "in toto" la sentenza di primo grado, sia in punto di "an" sia in punto di liquidazione del "quantum". Contestava in particolare la sussistenza di una **dequalificazione professionale**, posto che al Ma., dirigente, erano sempre stati attribuiti compiti importanti e delicati, a prescindere dalla operatività gestionale.

2. Si costituiva l'attore yyyy e proponeva appello incidentale. La Corte di Appello di Genova rinnovava la consulenza tecnica di ufficio di carattere medico-legale ed all'esito confermava la sentenza di primo grado.

Questa in sintesi la motivazione della sentenza di appello:

- il yyyy, assunto come dirigente di secondo grado, aveva compiti di capo del personale e capo contabile, con sessanta lavoratori alle proprie dipendenze; nel (OMESSO) dette mansioni venivano estese alla società zzzzzz, appartenente al medesimo gruppo;

- con ordine di servizio del (OMESSO), all'attore veniva affidata la funzione di

studio di investimenti finanziari e di problemi fiscali; anche a seguito della promozione formale a direttore, avvenuta nel (OMESSO), nessun sostanziale mutamento avveniva in ordine alle mansioni predette;

- nel (OMESSO) il yyyyy veniva incaricato di studi finanziari e di consulenza fiscale, ma quest'ultima mansione gli veniva poi sottratta perché i problemi fiscali venivano affidati ad un consulente esterno;

- nel frattempo l'attore cessava di essere alle dirette dipendenze del direttore generale e passava alle dipendenze di altro dirigente;

- in sostanza, il yyyyy perdeva ogni potere decisionale e la di lui attività consultiva si riduceva alla redazione di dichiarazioni fiscali nonché ad uno studio di fattibilità di una (OMESSO);

- non è quindi a dubitarsi della sussistenza del demansionamento;

- il danno biologico è stato correttamente valutato nel 10% da parte del consulente tecnico; essendo tale percentuale di invalidità ricollegabile con nesso causale al demansionamento, mentre altre affezioni vanno ascritte a cause naturali ed a predisposizione personale, non è possibile attribuire una somma maggiore;

- non vi è dubbio circa la dequalificazione, la quale ha comportato lesione del "diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro, menomato dalla lesione della sua immagine professionale e della sua dignità personale, diritto fondamentale che trova la sua fonte nell'articolo 2 Cost.; quale logico corollario di tale assunto il danno alla professionalità, quale danno non patrimoniale, si affianca al possibile danno biologico (inteso quale lesione all'integrità psicofisica) e comporta necessariamente la sua valutazione equitativa. Il danno risarcibile, pertanto, è ravvisato nella stessa lesione del diritto fondamentale, senza necessità di indagare l'eventuale ulteriore danno conseguenza";

- tenuto conto della durata del demansionamento, del suo progressivo aggravamento, dell'immagine professionale e della dignità personale del Ma., quanto meno nell'ambiente lavorativo; della frustrazione di aspettative di carriera, di perdita di chances, si liquida una somma pari al 10% delle retribuzioni fruite.

3. Ha proposto ricorso per Cassazione la spa xxxx., deducendo tre motivi. Resiste con controricorso yyyy, il quale propone ricorso incidentale affidato a due motivi. La ricorrente ha proposto controricorso al ricorso incidentale. Le parti hanno presentato memorie integrative.

MOTIVI DELLA DECISIONE

4. Il ricorso principale ed il ricorso incidentale, essendo stati proposti contro la medesima sentenza, vanno riuniti. Con il primo motivo del ricorso, la ricorrente deduce omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione in fatto circa un punto decisivo della controversia, a sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5: la Corte di Appello ha fatto malgoverno delle risultanze documentali e testimoniali, che trascrive, trascurando di considerare che la qualità delle mansioni non dipende dal numero delle persone sottoposte, ma dal contenuto dei compiti affidati al lavoratore. Nella specie, la mansione di studio di strategie finanziarie e di studio del sistema fiscale italiano implicava responsabilità in ordine ad un settore di vitale e crescente importanza. Non vi è dubbio che il

yyyy è stato promosso ed ha avuto la responsabilità di strutture di coordinamento, in relazione anche alle dimensioni crescenti del gruppo, ha continuato a far parte del comitato di direzione ed è rimasto attivo finché non si è ammalato.

5. Il motivo è infondato. Esso, sotto l'aspetto del vizio di motivazione, chiede alla Corte di Cassazione il riesame nel merito del materiale probatorio, al fine di escludere la dequalificazione ed il demansionamento, che la Corte di Appello di Genova ha invece ravvisato, **esaminando il contenuto delle mansioni** via via affidate al yyyyy, a prescindere dalla qualifica dirigenziale che egli indubbiamente ha rivestito. Il giudice di merito ha ravvisato il demansionamento nel fatto che, **pur mantenendo la qualifica, il datore di lavoro ha sostanzialmente privato le mansioni dell'attore del contenuto corrispondente alla professionalità acquisita, "relegandolo" per così dire da compiti operativi di responsabilità a compiti di studio e consulenza**, la cui importanza è sostenuta dalla ricorrente, ma viene invece esclusa dalla Corte di Appello con motivazione adeguata, esauriente, immune da vizi o lacune logiche, talché essa motivazione si sottrae ad ogni censura in sede di legittimità.

6. Con il secondo motivo del ricorso, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, dell'articolo 2103 c.c., per non avere la Corte di Appello tenuto conto che l'asserita modificazione delle mansioni del Ma. non ha comportato dequalificazione, essendo stato il medesimo incaricato di missioni speciali e di rappresentanza presso altre società del gruppo, tanto che la (OMESSO) da lui studiata venne attuata.

7. Il motivo è infondato. Valgono le considerazioni svolte a proposito del motivo che precede: si richiede alla Corte di Cassazione un riesame del fatto, onde verificare la sussistenza di una equivalenza di mansioni che la Corte di Appello ha escluso con adeguata motivazione, avendo posto in evidenza, come detto, il sostanziale svuotamento delle mansioni dirigenziali acquisite dal yyyyy. Nel ragionamento della Corte di Appello non si ravvisa alcuna contraddizione o lacuna logica, talché l'impianto fattuale della sentenza di merito rimane fermo.

8. Con il terzo motivo del ricorso, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, dell'articolo 2697 c.c. nonché omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione in fatto circa un punto decisivo della controversia, a sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5: la Corte di Appello ha riconosciuto il danno da demansionamento senza che il yyyy abbia fornito la prova della sussistenza del danno stesso, che è stato erroneamente considerato "in re ipsa". **Il presunto danno alla professionalità non può considerarsi un "danno evento"; vige quindi la regola secondo la quale chi allega di avere subito un danno deve provarne l'esistenza ed il nesso di causalità.** Evidenzia ancora la ricorrente che il yyyy ha atteso 18 anni prima di azionare la presunta dequalificazione, laddove il suo silenzio doveva essere apprezzato anche sotto il profilo dell'acquiescenza. In ogni caso è ingiustificata l'attribuzione della somma di lire 200 milioni. Si contesta poi l'accertamento operato dal consulente tecnico, il quale ha ricollegato una percentuale dell'invalidità dell'attore - 10% su 80% complessivo - ad un presunto "mobbing verticale" che per vero il yyyyy non ha mai denunciato.

9. Il motivo è fondato e va accolto nei limiti di cui "infra". Non è dubbio che si sia verificato un sostanziale demansionamento a danno dell'attore ed il

fatto di avere egli atteso 18 anni per azionare le proprie pretese non può essere introdotto in questa sede come motivo di acquiescenza, circostanza questa esclusa dalla sentenza di merito. Ma, una volta affermato che il demansionamento sussiste e si è protratto nel tempo, rimane il problema della prova dell'esistenza di un danno risarcibile e del nesso causale.

10. La Corte di Appello ha liquidato un **danno da demansionamento**, del quale ha debitamente illustrato le caratteristiche, **quale lesione di un diritto fondamentale dell'individuo e quindi risarcibile anche sotto il profilo non patrimoniale**, ed ha nel contempo affermato che tale danno è risarcibile "ex se". Tale affermazione non può essere condivisa: Cass. 19.12.2008 n. 29832 afferma che in tema di demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale che asseritamente ne deriva, **non può prescindere da una specifica allegazione**, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo. Mentre il risarcimento del **danno biologico** è subordinato all'esistenza di **una lesione all'integrità psico-fisica** medicalmente accertabile, **il danno esistenziale va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento**, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni. Nella specie, la Corte di Appello liquida il danno da demansionamento, inteso non come danno esistenziale ma come lesione della professionalità e della dignità del lavoratore, dando per scontato che i presupposti in fatto sussistano, laddove era necessario un accertamento in fatto circa l'esistenza di un pregiudizio e del nesso causale. **Il danno non patrimoniale è risarcibile nei casi previsti dalla legge, vale a dire in caso di fatto-reato, di lesione per la quale la norma positiva prevede il risarcimento del danno**, ed infine in caso di lesione di diritti fondamentali (è il caso di specie): Cass. SU 11.11.2008 n. 26972. Ma rimane il problema della prova dell'esistenza del danno e del nesso causale, prova che non può essere presupposta. Non è ammissibile la categoria del "danno esistenziale" (ibidem) ed il danno non patrimoniale, nella cui categoria viene ricondotto il danno biologico, deve essere derivato da una lesione di un diritto costituzionalmente riconosciuto, deve essere grave e non futile (ancora Cass. n. 26972.08). In altri termini, **il giudice, in caso di accertato demansionamento, deve procedere alla liquidazione del danno sulla base di una ricostruzione in fatto della vicenda, dell'accertamento anche presuntivo in dell'esistenza di un danno risarcibile e del nesso di causalità** (Cass. 26.6.2006 n. 14729). Poiché la sentenza impugnata non motiva in ordine a quanto precede, limitandosi a formulare affermazioni di principio e ravvisando il danno "in re ipsa", essa va cassata "in parte qua" ed il processo va rimesso ad altra Corte di Appello la quale procederà a nuovo esame della fattispecie, attenendosi al seguente principio: **"accertato un demansionamento professionale, la liquidazione del danno alla professionalità richiesto dal lavoratore non può prescindere dalla dimostrazione in fatto dell'esistenza del danno e del nesso causale tra di esso e il demansionamento; va tenuto conto che trattasi di danno non patrimoniale, onde va evitata ogni duplicazione con altre voci di danno non patrimoniale che abbiano la stessa fonte causale"**.

11. Con il primo motivo del ricorso incidentale, yyyyy denuncia omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione in fatto circa un punto decisivo della controversia, a sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5, con particolare riguardo

alla liquidazione del danno biologico. Erroneamente la Corte di Appello ha condiviso la consulenza tecnica di ufficio del dott. qqqq, la quale ha riconosciuto un danno biologico pari ad appena il 10%, senza considerare che tutto il danno riscontrato all'integrità psico-fisica dell'attore andava ascritto alla pregressa dequalificazione, quanto meno sotto il profilo del nesso concausale.

12. Poiché la sentenza di appello viene cassata in relazione all'accertamento ed alla liquidazione del danno, il motivo può considerarsi assorbito: infatti spetterà al giudice di rinvio, una volta ricostruito il nesso causale ed accertato il danno risarcibile, procedere anche alla quantificazione dell'eventuale danno biologico, inteso quale danno all'integrità psico-fisica accertabile con indagine medico-legale. Con l'avvertenza che, nell'ambito del danno non patrimoniale, va evitata ogni duplicazione ingiustificata di voci o tipi di danno: che il danno biologico sia da ricondurre a danno non patrimoniale appare ormai acquisito, stante Cass. S.U. n. 26972 cit.). Nell'effettuare tale riesame, il giudice del rinvio potrà anche stabilire un danno biologico inferiore o superiore al 10%.

13. Con il secondo motivo del ricorso incidentale, il yyyy deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, dell'articolo 1226 c.c., nonché omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione in fatto circa un punto decisivo della controversia, a sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5: **la Corte di Appello, accertato il danno alla professionalità, ha proceduto alla relativa liquidazione con riferimento al 10% della retribuzione storicamente percepita, tenendo conto dell'inerzia del lavoratore per 18 anni e dei periodi di assenza per malattia.** Sottoposto a critica il ragionamento della Corte di Appello, il ricorrente si duole della insufficiente liquidazione del danno in questione, del quale chiede un aumento inclusa la componente "danno esistenziale".

14. Il motivo è assorbito, dato che il giudice del rinvio dovrà procedere a nuova liquidazione del danno, una volta accertati i presupposti. Va comunque tenuto presente che "il danno esistenziale, non costituendo una categoria autonoma di pregiudizio, ma rientrando nel danno non patrimoniale, non può essere liquidato separatamente solo perché diversamente denominato, richiedendosi, nei casi in cui sia risarcibile come danno non patrimoniale, che sussista da parte del richiedente l'allegazione di elementi di fatto dai quali desumere l'esistenza e l'entità del pregiudizio" (Cass. 16.2.2009 n. 3677).

15. Per i suesposti motivi, rigettati il primo e secondo motivo del ricorso principale, va accolto il terzo motivo e la sentenza di appello deve essere cassata in relazione al motivo accolto. Ciò determina l'assorbimento dei due motivi del ricorso incidentale. La causa deve essere rinviata alla Corte di Appello di Torino, la quale provvederà anche sulle spese del grado di legittimità.

P.Q.M.

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

riunisce i ricorsi; rigetta i primi due motivi del ricorso principale, accoglie il terzo motivo, assorbito il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Torino.

Un caso recente che porta ad una precisa analisi degli elementi del mobbing.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
Sentenza del 17 settembre 2009, n. 20046

Giuseppe IANNIRUBERTO – Presidente
Paolo STILE – Relatore

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 23 gennaio 2004 G. proponeva appello avverso la sentenza del 10 gennaio 2003 del Tribunale di Treviso-giudice del Lavoro, che aveva rigettato le domande proposte nei confronti della A. S.p.A.: a) di annullamento delle sanzioni disciplinari, comunicatele in data 5 marzo 1999, di sospensione dal servizio per tre giornate e di licenziamento, e di reintegrazione nel posto di lavoro già occupato prima della dequalificazione o in altra equivalente, nonché di condanna al risarcimento del danno liquidato ai sensi dell'articolo 18 St. Lav., ed infine di regolarizzazione della sua posizione contributiva; b) di accertamento dei comportamenti aziendali "mobbizzanti", posti in essere nei suoi confronti dalla società per finalità persecutorie, e di condanna al risarcimento per il nocumento patito, patrimoniale, biologico, morale e alla vita di relazione; c) di condanna al pagamento di un compenso per l'attività di "responsabile dell'amministrazione" svolta dal 1.1.1997 al 22.7.1998.

Si costituiva la società appellata, chiedendo, con articolate argomentazioni, il rigetto del gravame.

Con sentenza del 6 marzo-12 luglio 2007, l'adita Corte di Appello di Venezia, dopo avere puntualizzato che non era stata reiterata la domanda di condanna al pagamento di un compenso per l'attività di "responsabile dell'amministrazione" e che non era stata censurata specificamente la pronuncia di rigetto della domanda di annullamento della sanzione disciplinare di sospensione dal servizio per tre giornate, riteneva infondata, perchè contrastata dal materiale probatorio acquisito, quella relativa all'annullamento del licenziamento e all'esistenza di comportamenti mobbizzanti posti in essere dalla società. Confermava, pertanto, la sentenza di primo grado. Per la cassazione di tale pro-

nuncia ricorre Gu. An. con quattro motivi.
Resiste A. S.p.A. con controricorso.
Entrambe le parti hanno depositato memorie ex articolo 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

...omissis...

Con il secondo motivo la ricorrente denuncia omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione della sentenza impugnata in tema di mobbing, in relazione alla complessiva prospettazione dei fatti di causa richiamati nel ricorso in appello, nonché violazione e falsa applicazione dell'articolo 2697 c.c., con riferimento agli articoli 2087 e 1218 c.c. (articolo 360 c.p.c., nn. 5 e 3).

Sostiene che il Giudice di appello non avrebbe tenuto conto della descritta condotta mobbizzante di cui era stata vittima ed, allo scopo, allega specifici vizi della motivazione della sentenza incentrando infine la critica sull'onere della prova del mobbing.

Rafforza poi il proprio assunto, deducendo, con il terzo motivo, omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione della sentenza impugnata, per aver la Corte territoriale ritenuto legittima, e non espressione di mobbing, la privazione delle mansioni in precedenza attribuitele con assegnazione di diverse mansioni, e violazione e falsa applicazione dell'articolo 2103 c.c. (all'articolo 360 c.p.c., nn. 3 e 5).

Asserisce, infine, con il quarto motivo denunciando altrettanti vizi di motivazione in relazione alla ritenuta insubordinazione per mancata consegna di documentazione societaria, che la sentenza di appello avrebbe trascurato il fatto che detta documentazione era riservata e che pertanto il rifiuto non costituiva insubordinazione.

Nessuno degli esposti motivi merita accoglimento.

Invero, l'impugnata sentenza, nell'affrontare la questione del "mobbing", ha tenuto in primo luogo a riportare le ragioni poste dalla G. alla base delle proprie richieste, osservando come la lavoratrice avesse dedotto che, nell'arco di quasi un trimestre, era stato attuato il dedotto "mobbing", inizialmente attraverso una inesistente contestazione disciplinare di assenza dal lavoro, poi mediante il suo esautoramento totale dalle funzioni manageriali svolte, successivamente attraverso il demansionamento attuato attraverso il distacco aziendale per l'espletamento solo di mansioni già svolte in passato ma unitamente ad altre più pregnanti, infine con il licenziamento.

Ha poi evidenziato come non risultasse proposta dalla Gu. alcuna distinta e specifica domanda di accertamento ex articolo 2103 c.c., del lamentato demansionamento e di risarcimento del danno da dequalificazione.

Ha quindi osservato come nell'ambito lavorativo, secondo il condiviso orientamento della giurisprudenza prevalente, la parola mobbing abbia assunto il significato di pratica persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o da colleghi nei confronti di un lavoratore (mobbizzato) per costringerlo alle dimissioni o comunque ad uscire dall'ambito lavorativo.

Più specificamente - sempre secondo la Corte territoriale - il mobbing ricorre ove sia accertata la reiterazione nel tempo di comportamenti di ostracismo e

di persecuzione nei confronti del lavoratore-vittima designata da parte o dei colleghi (“mobbing” orizzontale) o dei superiori gerarchici (“bossing” verticale), senza che i titolari del rapporto sinallagmatico di lavoro intervengano in alcun modo per interrompere detti comportamenti, con ciò assumendosi la responsabilità delle conseguenze di detti comportamenti (articoli 2049 e 2087 c.c.).

Da tali corrette premesse ha tratto la conseguenza che, perchè possa integrarsi la condotta mobbizzante occorre che la persecuzione sia stata “sistemica e duratura”, e non come nella fattispecie caratterizzata dalla brevità del periodo, “essendosi eventualmente protratti per meno di un trimestre (e non per i sei mesi individuati dalla prassi giudiziaria) gli episodi vessatori e persecutori asseritamente operati dal preposto...”.

Riportandosi, poi, alle condivise argomentazioni del giudice di primo grado, che aveva evidenziato la carenza di prova degli intenti persecutori e vessatori del preposto e dell’azienda nei confronti della G. , in quanto persona non gradita al nuovo direttore generale, ha dato atto di come fosse pacifica oltre che provata documentalmente e a mezzo dei testi escussi, l’esistenza del processo di ristrutturazione aziendale, diretto a realizzare l’unificazione della gestione amministrativa delle varie aziende del gruppo stesso (tra le quali anche lo stabilimento di M.).

Risultava, altresì, provato che nell’ambito di detta riorganizzazione era stato assunto, nel novembre 1998, tale C. per la sua specifica esperienza del settore, il quale, da allora, aveva sostituito la G. nell’incarico di “responsabile amministrazione, finanza e controllo di raggruppamento” dello stabilimento di M. nel detto processo di integrazione.

Risultava, ancora, provato che detta scelta aziendale era stata comunicata alla stessa G., oltre che al nuovo direttore, dal consigliere di amministrazione A. S.p.A.

In questo accertato contesto il Giudice a quo ha ritenuto pienamente condivisibile il giudizio espresso dal Tribunale secondo cui la lamentata sottrazione della detta funzione e l’assegnazione dell’incarico a C. era corrispondente ad una scelta datoriale oggettivamente motivata ed affettivamente sussistente, come tale insindacabile nel merito.

Ha ritenuto altresì che nessun profilo “mobbizzante” potesse essere ravvisato nei fatti successivi posto che nella comunicazione datoriale predetta era stato “espressamente” richiesto ai destinatari, tra cui anche l’appellante G., “di prestare la massima collaborazione a C. e di inviargli copia di tutti i “reporting” mensili dalla stessa inviati alla Holding A.”.

Per quanto precede, non sono ravvisabili nell’iter argomentativo adottato dal Giudice a quo le lamentate violazioni di legge, nonché i denunciati vizi di motivazione.

Va in proposito rammentato che - come questa Corte ha avuto più volte modo di affermare (cfr., in particolare, tra le tante, Cass. sez. un. 27 dicembre 1997 n. 13045) - il vizio di motivazione non può consistere in un apprezzamento dei fatti e delle prove in senso difforme da quello auspicato dalle parti, perchè spetta solo al giudice del merito di individuare le fonti del proprio convincimento ed all’uopo valutarne le prove, controllarne l’attendibilità e la concludenza, scegliere tra le risultanze istruttorie quelle ritenute più idonee a dimostrare i fatti in discussione, dare prevalenza all’uno o all’altro mezzo di

prova, salvi i casi tassativamente previsti dall'ordinamento. Ne consegue che **il giudice di merito è libero di formarsi il proprio convincimento utilizzando gli elementi probatori che ritiene rilevanti per la decisione**, senza necessità di prendere in considerazione tutte le risultanze processuali e di confutare ogni argomentazione prospettata dalle parti, essendo sufficiente che indichi gli elementi sui quali fonda il suo convincimento, dovendosi ritenere per implicito disattesi tutti gli altri rilievi e circostanze che, sebbene specificamente non menzionati, siano incompatibili con la decisione adottata.

In questa prospettiva, pertanto, il controllo del giudice di legittimità sulla motivazione del giudice del merito non deve tradursi in un riesame del fatto o in una ripetizione del giudizio di fatto, non tendendo il giudizio di cassazione a stabilire se gli elementi di prova confermino, in modo sufficiente, l'esistenza dei fatti posti a fondamento della decisione.

Il ricorso va, pertanto, rigettato.

Un caso esemplare di mobbing, con il giusto chiarimento della responsabilità del datore di lavoro per il comportamento del dipendente “mobber”, completo di quantificazione del risarcimento. Integrale.

TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE ABRUZZO
SEZIONE STACCATA DI PESCARA
Sentenza del 23 marzo 2007, n. 339

SENTENZA

Sul ricorso n. 85/2006 proposto dal signor L., rappresentato e difeso dall'Avv. Al.Pa., con domicilio eletto presso lo studio dell'Avv. ...
contro

il Ministero della Giustizia - Dipartimento Amministrazione penitenziaria, Provveditorato regionale Amministrazione penitenziaria di Pe. e Direzione Casa Circondariale e reclusione di Va., in persona dei legali rappresentanti, rappresentati e difesi dall'Avvocatura dello Stato dell'Aq., con domicilio eletto presso la sua sede in... per l'accertamento del diritto del ricorrente al risarcimento dei danni patiti in conseguenza dell'illecita condotta tenuta dall'Amministrazione, consistita in **reiterati atti e fatti vessatori del dipendente, tanto da costituire mobbing da cui è derivata la lesione all'integrità psico-fisica del ricorrente** (danno biologico), quantificabile nella misura del 20% in termini di danno biologico permanente, nonché un danno professionale ed un danno esistenziale e per la condanna dell'Amministrazione al pagamento della somma di E 152.419, 68 o al pagamento della maggiore o minore somma ritenuta di giustizia;

Visto il ricorso con i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio;

Viste le memorie prodotte dalle parti a sostegno delle rispettive difese;

Visti gli atti tutti della causa;

Relatore alla pubblica udienza dell'8 marzo 2007 il magistrato, Consigliere Luciano Rasola;

Uditi, altresì, i difensori delle parti costituite come da verbale;

Ritenuto in fatto e considerato in diritto quanto segue:

FATTO

1. Espone il ricorrente di prestare servizio da oltre quindici anni presso la Casa circondariale di Va. (Ch.) in qualità di Assistente di Polizia penitenziaria e di rivestire anche la carica di rappresentante locale del Sindacato autonomo S.A.P.Pe., che è il sindacato più rappresentativo, in ambito nazionale, del personale di Polizia penitenziaria.

Riferisce che all'interno del carcere sono presenti altri sindacati e che esponenti di alcuni di essi rivestono ruoli superiori, essendo Ispettori o addirittura Direttori. In questo contesto **il ricorrente sarebbe stato vittima di una serie di vessazioni, costituenti nel loro insieme mobbing**, il che lo ha indotto ad agire per la tutela risarcitoria dei danni professionali, biologici ed esistenziali subiti.

2. Riferisce quindi una serie di episodi che hanno dato luogo a rilievi disciplinari, rilevati sempre e solo da parte di due Ispettori di Polizia penitenziaria, tutti conclusisi senza l'irrogazione di alcuna sanzione.

Il primo di essi, verificatosi l'11.9.2000, è stato originato dall'assenza del ricorrente alle ore 8,00 alla conferenza di servizio, dovuta ad un cambio di orario del turno di lavoro. La contestazione dell'**infrazione disciplinare** è stata elevata dal superiore di grado, Ispettore A.

3. In data 11.1.2001, sempre il predetto Ispettore A. **denunciava il M. per peculato** per telefonate che lo stesso aveva effettuato ad un negozio di computer di S., fornitore di computer e materiale elettronico in uso ai detenuti. Il procedimento penale incardinato si concludeva dopo anni di indagini con la richiesta di archiviazione in data 27.12.2003 e con l'archiviazione in data 13.4.2004 perché "il fatto non sussiste".

4. In data 8.2.2001, dopo essere stato autorizzato dalla Dott.ssa R. a restare in Istituto fino alle ore 16 per la consegna del vestiario al personale, alle ore 14,25 veniva invitato telefonicamente da parte dell'ispettore F. a lasciare il servizio, su ordine del Direttore p.t., Dott.ssa G.

Richieste spiegazioni di ciò, il Direttore non riteneva "di dover dare spiegazioni ad un subordinato".

5. In data 5.5.2001 il ricorrente veniva autorizzato ad usufruire di astensione facoltativa per il sostegno della paternità dal 10.5.2001 al 24.5.2001, per giorni 15, dopo di che veniva sollecitato ad attivarsi per la definizione di quanto previsto dall'art. 18 NA-QN, costringendo il ricorrente a fornire chiarimenti, per i quali decideva di recarsi presso l'istituto, subendo durante il tragitto un grave incidente stradale.

6. In data 28.5.2001 l'ispettore A. rilevava un'**infrazione disciplinare** per comportamento irrispettoso, avendo il M. comunicato telefonicamente a detto Ispettore l'impossibilità di rivelargli il nominativo di chi lo aveva informato circa le notizie che il A. cercava di attingere per essersi il ricorrente recato fuori servizio e in borghese presso il magazzino e per aver concluso la telefonata nei seguenti termini: "va bene la saluto", dopo essere stato avvertito di una iniziativa disciplinare nei suoi confronti.

Anche in tal caso il M. è stato costretto a proporre ricorso amministrativo, accolto per cui nessuna sanzione è stata applicata.

7. In data 18.10.2001 sempre l'ispettore A. inoltrava alla Direzione un nuovo **rapporto disciplinare** in quanto il M. si sarebbe rifiutato di consegnare al A.

la programmazione del servizio relativa al mese di novembre 2001. Anche qui ricorso amministrativo del ricorrente, a seguito del quale veniva stabilito di sospendere momentaneamente la disposizione che l'Ispettore aveva consegnato al ricorrente.

Il procedimento disciplinare è stato archiviato tenuto conto che il D. non riusciva "a comprendere le motivazioni di tale rapporto".

8. In data 28.10.2001 altro Ispettore, certo N., inoltrava al Direttore del carcere un ulteriore **rapporto disciplinare** relativo all'allontanamento del M. dal terzo cancello, lasciato aperto, per essersi recato nel vicino magazzino-cassellario. Anche in tale caso il ricorso a cui è stato costretto il ricorrente e con cui si contestavano "fatti mendaci e pretestuosi" veniva accolto e archiviato il procedimento disciplinare.

9. Il 31.10.2001 l'ispettore N. indirizzava al Direttore dell'istituto altro **rapporto disciplinare** in quanto il M., che si sarebbe allontanato dal posto di servizio (magazzino detenuti) è stato visto parlare con il collega P., impiegando tale tempo per interessi privati.

Anche il relativo procedimento disciplinare, dopo le spiegazioni contenute in un ennesimo ricorso amministrativo del ricorrente, veniva archiviato.

10. Nella stessa data del 31.10.2001, sempre il P. inoltrava altro **rapporto disciplinare** per aver visto il M. svolgere servizio presso il magazzino detenuti senza indossare la giacca della divisa.

Dopo che il ricorrente ha spiegato nel ricorso amministrativo che si era tolto temporaneamente la giacca per non sporcarla, essendo impegnato a consegnare quattordici pacchi postali ai detenuti e che comunque in 15 anni di servizio nessun agente era mai stato sottoposto a procedimento disciplinare per tale motivo, il ricorso è stato accolto con la conseguente archiviazione del procedimento.

11. Sempre nella stessa data del 31.10.2001, sempre il P. ha inoltrato altro **rapporto disciplinare** contestando che il M. non aveva compilato l'apposito modulo quando il 28.10.2001 si era allontanato dal servizio a causa di un malore.

Contestata l'infrazione, la stessa veniva archiviata dopo le esaurienti motivazioni rappresentate nel ricorso amministrativo.

12. In data 17.11.2001 il superiore di grado, ispettore A. ha indirizzato al Direttore altro **rapporto disciplinare** avendo il M. impiegato per diversi mesi i detenuti in mansioni di magazziniere senza autorizzazione oltre l'orario previsto.

Detto rapporto faceva seguito ad altro inoltrato il 10.11.2001 in cui si imputava al M. la responsabilità di aver voluto favorire i detenuti addetti al magazzino, il che comportava un maggior esborso economico per l'amministrazione.

Dopo le spiegazioni contenute in altro ricorso amministrativo, il procedimento veniva archiviato.

13. In data 11.1.2002 e 6.2.2002 l'ispettore A. ha indirizzato due distinti **rapporti disciplinari**, entrambi archiviati.

A questo punto il ricorrente fa presente d'aver invano denunciato all'Amministrazione il disagio in cui si è trovato ad operare dal 2000 al 2004 e le conseguenze che stava arrecando alla sua salute, tanto che è stato costretto in più occasioni ad assentarsi dal lavoro per ricorrere a cure mediche speciali-

stiche per **disturbi ansiosi, gastrointestinali, emicranie e cefalee da stress**, documentati in 15 certificati medici, che vanno dall'inizio del 2002 al 6.12.2004 e nei verbali dell'Ospedale militare di Ch., disturbi che il M. riconduce alla situazione di vessazione cui è stato sottoposto.

Riferisce ancora di essere caduto in una **profonda depressione** per la quale ha dovuto far ricorso alle cure del Servizio di Psichiatria dell'Ospedale di Va. e che il clima lavorativo avverso ha prodotto un grave isolamento nell'ambito lavorativo non volendo i colleghi subire possibili ritorsioni.

Fa quindi riferimento alla perizia in data 27.5.2005 del Dott. F., medico specialista in psichiatria e psicoterapeuta che riconduce i disturbi del M. alle vessazioni ed al clima subito sul posto di lavoro.

Dopo aver avanzato richiesta di danno all'Amministrazione con lettera raccomandata a ritornare dell'11.3.2005 e dopo che tale richiesta è stata respinta, il ricorrente ha notificato in data 10.2.2006 il presente ricorso, con cui, **dopo aver illustrato il concetto di mobbing e aver precisato che la responsabilità per danno può essere invocato sia a titolo contrattuale che extracontrattuale, invoca l'applicazione, per il danno professionale, dell'art. 2087 del c.c., posto che i continui e ripetuti rapporti disciplinari hanno condotto il ricorrente ad assentarsi dal lavoro per i gravi disturbi psichici accusati, con conseguente deperimento del bagaglio professionale e delle esperienze lavorative acquisite.**

Il comportamento dell'Amministrazione che ha omesso di vigilare e di tutelare l'integrità psicofisica del dipendente ha leso il fondamentale diritto dello stesso ad estrinsecare la sua personalità nell'ambito lavorativo, ledendo anche la sua dignità e la sua reputazione professionale.

Aggiunge il ricorrente che, a causa dei gravi e ripetuti atti vessatori posti in essere dai Direttori e dai superiori di grado, riferibili pertanto all'Amministrazione, ha subito un danno biologico, essendo affetto da "disturbo post-traumatico da stress", unitamente ad un "episodio depressivo maggiore", sindromi queste che hanno influenzato e tuttora influenzano le sue capacità lavorative, sociali, personali, relazionali ed esistenziali, per cui tale tipo di danno deve essere valutato nella misura del 20%.

Chiede il ricorrente anche il risarcimento del danno esistenziale, che è danno non patrimoniale collegato ad un oggettivo deterioramento delle personali condizioni di vita del lavoratore.

Quantifica il danno alla professionalità in ragione di una mensilità della retribuzione per ogni mese del periodo per il quale si è protratta la dequalificazione e pertanto in E 8.750,00.

Il danno biologico viene quantificato nel 20%, secondo la perizia medico-legale del dott. F. e quindi in E 43.699,68, salva diversa valutazione del giudice adito sulla base dei risultati di espletando CTU medica con riferimento alle tabelle di calcolo correnti.

Il risarcimento per il danno esistenziale viene infine quantificato forfetariamente in E (...), salva diversa situazione dell'A.G. adita.

Chiede pertanto che, previo accertamento della responsabilità contrattuale e extracontrattuale dell'Amministrazione, la stessa sia condannata al pagamento della somma di E 152.419,68 o di quella maggiore o minore ritenuta di giustizia, ammettendosi CTU per la quantificazione del danno lamentato.

Si è costituita in giudizio l'Amministrazione intimata che ha depositato una

relazione, con cui, dopo aver chiarito che le diverse infrazioni disciplinari si sono concluse tutte con l'archiviazione, ammette la esistenza di una "situazione di conflittualità" sia pure non "estesa né all'Amministrazione nel suo complesso, né alla parte preponderante del reparto di Polizia Penitenziaria, ma bensì raggrumata in pochi elementi, per motivi che non è dato bene conoscere". L'Amministrazione comunque esclude che il lungo periodo di malattia dal 20.5.2004 al 21.1.2005 per "stato ansioso depressivo di tipo reattivo", certificato dal competente Centro Militare di medicina legale di C., possa essere ricondotto al "presunto" atteggiamento persecutorio nei confronti del M., atteso che siffatto atteggiamento era cessato dal febbraio 2002, cui risale l'ultimo rilievo disciplinare. La causa è stata trattenuta in decisione nell'udienza pubblica dell'8 marzo 2007.

DIRITTO

1. Preliminarmente ritiene il Collegio di affermare la propria giurisdizione alla stregua delle considerazioni che seguono.

Trattandosi nella specie di una controversia instaurata da un appartenente ad un Corpo di Polizia penitenziaria, che intrattiene dunque un rapporto di pubblico impiego sottratto alla privatizzazione, sembrerebbe doversi affermare tout court la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, ai sensi dell'art. 68 del D. L. 3.2.1993, n. 29, come sostituito dall'art. 29 del D.L. n. 80/1998.

A termini di tali disposizioni restano infatti devolute alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 2. 4. 5, del D.L. citato, n. 80 (tra le quali quelle relative al personale militare e della polizia di Stato), comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi, per cui rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo la domanda di risarcimento del danno professionale e biologico da mobbing.

Senonché, anche per quanto concerne i rapporti di pubblico impiego sottratti alla privatizzazione, deve affermarsi la giurisdizione del giudice ordinario, nell'ipotesi in cui l'azione del risarcimento del danno alla integrità fisica del dipendente nel caso di lamentato mobbing sia fondata sulla responsabilità extracontrattuale della pubblica amministrazione, ex art. 2043 c.c., derivante dalla situazione di disagio e dal comportamento vessatorio di colleghi o superiori, mentre va affermata la giurisdizione del giudice amministrativo nel caso in cui **la lesione sia derivante da una violazione del rapporto contrattuale, fondandosi l'azione proposta su uno specifico inadempimento da parte dell'amministrazione** (Cass. Civ. SS. UU., 22.5.2002, n. 7470).

In altri termini, ai fini del riparto della giurisdizione a fronte di una richiesta di risarcimento danni proposta da un pubblico dipendente nei confronti di amministrazione non assoggettata al regime della privatizzazione è determinante la qualificazione dell'azione di responsabilità fatta valere, per cui assume importanza decisiva la natura contrattuale o extracontrattuale di detta azione, dovendosi ritenere proposta la seconda tutte le volte in cui non emerga una precisa scelta del danneggiato in favore dell'azione contrattuale e, viceversa, la prima, con conseguente devoluzione della controversia al giudice ammini-

strativo, quando la domanda risarcitoria sia fondata sull'inadempimento da parte del datore di lavoro pubblico di obblighi relativi al rapporto di impiego (Cass. civ., SS.UU., 27.2.2002, n. 2882; 29.1.2002, n. 1147; TAR Liguria, Genova, sez. I, 12.3.2003).

Quanto detto non esclude, in alcuni casi particolari, il cumulo di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, con la conseguente devoluzione della causa al giudice amministrativo (TAR Lazio, sez. III bis, 25.6.2004, n. 6254).

Ciò è possibile quando la lesione lamentata, attinente all'integrità psico-fisica, derivi dalla situazione di disagio e dal comportamento di superiori e quando si chieda il risarcimento del danno biologico, che, secondo al Corte Costituzionale (sent. 14.7.1986, n. 184) trova la sua disciplina nell'art. 2043 c.c., in relazione all'art. 32 cost., sicché la richiesta risarcitoria di tale tipo di danno qualifica la domanda come extracontrattuale.

Ove peraltro si sostenga contestualmente la violazione di doveri legali che regolano il rapporto, deducendo l'inadempimento da parte dell'Amministrazione dei principi di buona fede e correttezza, nonché la violazione dei doveri di imparzialità e buona amministrazione, posta in essere con il proprio comportamento omissivo o commissivo, venendo meno all'obbligo specifico, di cui all'art. 2087 c.c., che obbliga il datore di lavoro ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica e morale del lavoratore, si è in presenza della responsabilità contrattuale.

Le due figure di responsabilità, pertanto, in tema di mobbing, possono, in situazioni peculiari, coesistere e concorrere, ove il rapporto di lavoro non ha costituito la mera occasione per la condotta vessatoria ed ostile di colleghi o superiori gerarchici, ma ha visto anche la configurazione di una culpa in vigilando da parte dell'amministrazione, che, consapevole di tale condotta, nulla ha posto in essere perché cessasse il lamentato atteggiamento di ostilità.

Nella specie, come appresso si dirà, coesistono, ad avviso del Collegio, entrambe le figure di responsabilità, per cui deve senz'altro ammettersi la giurisdizione del giudice amministrativo adito.

2. Venendo al merito della controversia, giova rammentare che il mobbing consiste in un complesso di atteggiamenti illeciti posti in essere nell'ambiente di lavoro nei confronti di un dipendente e che si risolvono in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di violenza morale o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire l'isolamento e la emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psichico e del complesso della sua personalità.

Secondo la giurisprudenza, il fenomeno in questione non è ravvisabile quando sia assente la sistematicità degli episodi o nel caso in cui gli atteggiamenti su cui viene basata la pretesa risarcitoria siano riferibili alla normale condotta del datore di lavoro, pubblico o privato, funzionale all'assetto dell'apparato amministrativo o imprenditoriale (Trib. Milano, 20.5.2000 e 16.11.2000).

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva qualificata mobbing sono rilevanti, in altri termini, i seguenti elementi:

a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente, in guisa tale da disvelare un intento vessatorio;

b) l'evento lesivo alla salute e alla personalità del dipendente;

c) il nesso eziologico tra la condotta del mobber e il pregiudizio alla integrità psico-fisica;

d) la dimostrazione dell'elemento soggettivo.

Quanto al primo di tali elementi, deve convenirsi che la pluralità e sistematicità dei comportamenti e delle azioni a carattere persecutorio prolungatamente dirette contro il dipendente risulta accertato alla luce dell'ampia documentazione versata in atti, il che è riconosciuto dalla stessa Amministrazione quando nella relazione depositata riconosce che esisteva tra il ricorrente e i due ispettori una "situazione di conflittualità", che non era tuttavia estesa - si dice - né all'Amministrazione nel suo complesso (il che non è del tutto esatto, come si dimostrerà), né alla parte preponderante del reparto di Polizia penitenziaria, in cui operano 12 Ispettori e 4 Sovrintendenti.

Ma proprio la circostanza che i rapporti disciplinari sono stati sempre o quasi sempre redatti, vedi caso, da due soli Ispettori di polizia dimostra, unitamente ad altri elementi, che detti Superiori gerarchici avevano preso di mira, "per motivi che non è dato bene conoscere" (sic nella relazione!) il ricorrente, sottoponendolo, per i motivi più futili e inconsistenti, e per un tempo che si è prolungato dal settembre 2000 al febbraio 2002 a procedimenti disciplinari, tutti conclusi con l'archiviazione, oltre che ad un procedimento penale, anch'esso conclusosi con l'archiviazione perché il fatto non sussiste.

Se si esaminano le ragioni dei rapporti disciplinari ci si avvede della inconsistency dei fatti sui quali essi si basano e quindi della pretestuosità degli stessi, che disvelano un mirato accanimento contro il M., al solo ed esclusivo fine di procurargli ingiustificati intralci nell'attività lavorativa e di isolarlo dai colleghi, il che dimostra per contro un **chiaro ed evidente abuso d'ufficio da parte dei due Ispettori, che avvalendosi della loro posizione gerarchica superiore, hanno abusato della stessa, esercitando il potere disciplinare in modo del tutto distorto e inequanime**, se si considera che per alcuni episodi mai nessuna contestazione è stata formulata dai due Ispettori e dagli altri superiori gerarchici nei confronti di dipendenti (significativo è, in particolare, l'episodio di cui al n. 10 della esposizione del fatto).

Da evidenziare che in taluni casi i rapporti disciplinari si sono susseguiti a breve distanza di tempo gli uni dagli altri e addirittura il 31.10.2001 il ricorrente ha subito ben tre procedimenti disciplinari, tutti archiviati.

Ciò ha costretto il M., ogni volta, a fronte delle contestazioni che l'Amministrazione gli muoveva in base ai rapporti dei due Ispettori, che non possono che qualificarsi mobbers, ad un defaticante e stressante lavoro di giustificazioni proposte con una serie di ricorsi amministrativi, in base ai quali i procedimenti sono stati sempre archiviati, non provvedendosi mai all'irrogazione di sanzioni.

Né potrebbe sostenersi, a difesa dell'operato dei due Ispettori, che gli stessi abbiano fatto un'applicazione, se pure rigida, delle norme disciplinari, per cui nulla potrebbe a loro imputarsi, perché il punto è che i predetti, a prescindere che le norme vanno sempre applicate con un criterio di ragionevolezza, hanno ravvisato infrazioni anche laddove non ve n'erano, in un'ottica di forzatura della realtà veramente singolare per molti degli episodi descritti nelle premesse in fatto, tanto che la Direzione dell'Istituto è stata costretta ad archiviare i procedimenti disciplinari attivati.

Tale ultima circostanza, lungi dall'esimere l'Amministrazione della Casa cir-

condariale da eventuali responsabilità, la chiama direttamente in causa, in quanto **nessuna iniziativa è stata mai posta in essere per impedire e fermare la valanga di fatui rapporti disciplinari interessanti il ricorrente**, che però, a lungo andare, hanno prodotto i danni che vengono lamentati.

Quel che sorprende è che è sintomatico di un modo di agire che viola i doveri di imparzialità e buon andamento è che la Direzione del carcere, in modo acritico e pedissequo, ha dato seguito ogni volta ai pretestuosi rapporti disciplinari di detti Ispettori, contestando al ricorrente fatti del tutto inconsistenti e che spesso vengono definiti di assoluta lievità, costringendo però il Ma. a doversi ogni volta difendere, approntando ricorsi amministrativi chiarificatori delle varie situazioni, in un innegabile e comprensibile stato d'ansia e di pressante preoccupazione per l'esito di detti ricorsi, che a lungo andare, in relazione alla sistematicità delle vessazioni prolungatesi nel tempo, può aver finito per incidere sull'equilibrio psicofisico del dipendente.

A fronte dei numerosi rapporti disciplinari, formulati sempre dagli stessi Ispettori e nei confronti sempre dello stesso dipendente, alla Direzione del carcere non è mai venuto in mente di richiamare i predetti ad un senso di maggiore imparzialità e obiettività nell'esercizio del potere gerarchico e ad una visione più serena del rapporto con il ricorrente, il che costituisce omissione di un intervento doveroso, nella specie, e inadempimento dei principi di buona fede e correttezza nella gestione dei rapporti di lavoro, nonché violazione dei doveri di imparzialità e buona amministrazione.

Il comportamento complessivo tenuto dalla Direzione del carcere nella vicenda si fa apprezzare, in altri termini, per un responsabile lassismo e per un'assoluta mancanza di controllo, che hanno consentito il reiterarsi di una serie di episodi qualificabili come vessatori e prolungatisi nel tempo, con le conseguenze pregiudizievoli lamentate.

Nella specie, dunque, concorrendo, come detto, la responsabilità contrattuale con quella extracontrattuale, consegue, sul piano processuale, che si rende applicabile la **disciplina dell'onere probatorio più agevole per il ricorrente, ossia quello contrattuale, ai sensi dell'art. 2087 c. c., che è la norma più confacente alle ipotesi di mobbing**, in quanto trasferisce in ambito contrattuale il più generale principio del *neminem laedere*, ripartendo l'onere della prova, così che grava sul datore di lavoro l'onere di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore, **che, esentato dall'onere di provare il dolo o la colpa del datore di lavoro, è tenuto solo a provare la lesione dell'integrità psicofisica ed il rapporto causale tra il comportamento datoriale e il pregiudizio alla salute** (Trib. Tempio Pausania, 10.7.2003, n. 157).

Nella specie, come rilevato, nessuna iniziativa concreta è stata assunta dagli organi di vertice del carcere per bloccare l'uso distorto che i due Ispettori hanno fatto del loro potere gerarchico nei confronti del M., noncuranti della forte pressione psicologica cui questi veniva sistematicamente sottoposto e delle conseguenze negative che detta pressione poteva produrre e ha in concreto prodotto o delle reazioni incontrollate e inconsulte cui poteva dar luogo, se il M. fosse stata persona caratterialmente meno tollerante.

Non viene spiegata, tra l'altro, la ragione per cui, improvvisamente, i rapporti disciplinari cessano nel febbraio 2002, dopo che le vicende disciplinari e giurisdiziarie erano durate anni (si consideri che il procedimento penale, iniziato

nel 2002, si è concluso con decreto di archiviazione del GIP presso il tribunale di V. solo in data 13.4.2004).

Per quanto concerne la prova dell'avvenuta lesione dell'integrità psicofisica, il M. l'ha offerta, versando in atti una serie di certificati medici che, non tenendo conto di quelli relativi a malanni comuni e ai postumi dell'incidente stradale subito, attestano che, a far data dalla fine del 2002, il predetto ha incominciato a soffrire di emicrania, di disturbi gastroenterici, di cefalea e di sindrome ansioso-depressiva con insonnia e astenia generalizzata (vedi certificati del 24.11.2002, 14.1.2003, 3 e 18.3.2003, 29.5.2003, 21.8.2003, 11.10.2003, 20.5.2004, 6.12.2004).

Lo "stato ansioso depressivo reattivo" è stato inoltre diagnosticato dalla Commissione medica ospedaliera presso il centro Militare di medicina legale di C., che ha ritenuto il ricorrente temporaneamente non idoneo al servizio d'istituto, da cui è risultato assente, per malattia, dal 20.5.2004 al 21.1.2005 (vedi verbali della detta Commissione del 31.5.2004, 30.6.2004, 2.8.2004, 1.9.2004), per cui il M. è stato in cura presso il Servizio di psichiatria dell'Azienda USL di L. (vedi cartella clinica).

L'amministrazione, di contro, non ha dato alcuna prova di aver posto in essere tutte le misure necessarie alla tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, ma anzi, come rilevato, non ha assunto alcuna concreta iniziativa per fermare la sistematica aggressione del dipendente, dando sempre acritico seguito ai rapporti disciplinari dei due Ispettori sopra menzionati, contestando al ricorrente infrazioni del tutto risibili che però impegnavano il predetto nell'estenuante lavoro di redigere scritti difensivi, sistematicamente accolti per l'inconsistenza dei rilievi mossi. Siffatto comportamento omissivo, che rileva ai fini della sussistenza dell'elemento soggettivo in testa all'Amministrazione di appartenenza, va considerato tenuto conto del disposto combinato di cui agli artt. 2087, 1218 e 1228 c.c. e di cui all'art. 2049 c.c. per quanto concerne la responsabilità extracontrattuale.

Per quanto concerne il nesso causale tra il comportamento tenuto dai due Ispettori e dall'amministrazione e il pregiudizio alla salute, che è sempre problematico dimostrare, v'è da osservare che detto rapporto è percepibile nella specie, in quanto il M., prima di vivere l'avversa e prolungata situazione lavorativa, non aveva mai dato segni di patologie di natura psichica, per cui può senz'altro dedursi che la lesione del suo equilibrio psicofisico sia stata una diretta conseguenza delle vessazioni sofferte per il lungo periodo di tempo sopra indicato.

Il Dott. F., psichiatra dell'Azienda USL di L., nella perizia del 27. 5. 2005, riferisce che i quadri clinici che interessano il signor M. sono due: il "disturbo post-traumatico da stress" (DPTS) e "l'episodio depressivo maggiore".

Sembrerebbe - aggiunge il F. - che il DPTS, ad un'analisi superficiale, sia stato causato dall'incidente stradale del 20.4.2002, mentre in realtà l'evento traumatico dell'incidente, che si è venuto ad innestare in un periodo della vita lavorativa del M. che dal 2000 subiva ripetutamente rapporti disciplinari da cui veniva poi assolto, ha iniziato a produrre un disturbo da stress, che si è evidenziato soprattutto dopo la prima querela del giugno 2002, dando luogo ad un quadro clinico di vero e proprio "disturbo post-traumatico da stress" (DPTS).

In tal caso, la causa scatenante del quadro clinico del DPTS "non deve consi-

derarsi l'incidente stradale, quanto la notizia della querela (giugno 2002) che veniva ad aggiungersi alle ripetute richieste di procedimento disciplinare nei confronti del M.”.

Perdurando le vicende disciplinari e giudiziarie “si è poi venuto a sviluppare un vero e proprio “episodio depressivo maggiore” alla fine dell'anno 2002, con tutte le caratteristiche tipiche di siffatta patologia (costante depressione dell'umore, diminuzione di interesse per ogni tipo di attività, perdita di peso, insonnia, mancanza di energia, sentimenti di autosvalutazione e di colpa eccessivi o inappropriati, ridotta capacità pensare, di concentrazione e di assumere decisioni), con “compromissione del funzionamento delle aree soprattutto sociale e lavorativa. Infatti dal 2002 le assenze dal lavoro per malattia sono notevolmente aumentate (certificati del medico curante, Commissione medico ospedaliera militare, certificazione e terapia CIM Va.)”.

Quanto ai danni lamentati, il ricorrente invoca il risarcimento in primo luogo del **danno alla professionalità** per la diminuzione della propria capacità lavorativa e applicativa dovuta al lungo tempo in cui è stato costretto ad allontanarsi dal lavoro, il che ha prodotto **appannamento e deperimento del suo bagaglio professionale e del suo ruolo di rappresentante sindacale, con lesione del diritto del dipendente inteso come mezzo di estrinsecazione della sua personalità.**

Si chiede quindi di risarcire il danno biologico per la menomazione della integrità psicofisica e per lo scadimento delle condizioni generali di salute, che hanno costretto il dipendente a ricorrere a cure farmacologiche.

Viene infine chiesto il ristoro del danno esistenziale per le compromissioni che il mobbing ha prodotto sull'esistenza quotidiana e che sono accertabili e percepibili in quanto si traducono in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, relazionale, di svago, ecc.

Si tratta di danni che il mobbing in genere produce e che, nella specie, sono stati prodotti, per l'accertato stato ansioso depressivo reattivo da collegare a tutte le vicende disciplinari e giudiziarie subite dall'interessato.

In ordine alla quantificazione economica dei danni il ricorrente chiede la somma di E 8.750,00 per il danno professionale, mentre per il danno biologico viene chiesta la somma di E 43.669,68, tenuto conto che la perizia medico-legale del Dott. F. quantifica nel 20% l'invalidità permanente del ricorrente, salva diversa statuizione del giudice adito all'esito di CTU che si chiede di ammettersi; per il danno esistenziale si chiede forfetariamente la somma di E 100.000,00, salva diversa valutazione dell'A.G. adita.

A fronte di tali richieste il Collegio ritiene, **ai fini del quantum debeatur, di avvalersi del criterio equitativo di cui all'art. 1226 c.c., essendo impossibile stimare con precisione l'entità dei pregiudizi lamentati, anche attraverso una CTU** (Cass. civ., sez. II, 1.8.2006, n. 17483; 31.7.2006, n. 17303), per cui, tenuto conto della natura, dell'intensità e della durata delle compromissioni esistenziali e delle sofferenze morali subite dal ricorrente, si stabilisce che il danno complessivo possa essere liquidato in E 40.000,00, su cui vanno calcolati gli interessi legali dalla data della sentenza al saldo.

Il ricorso va dunque accolto con la condanna dell'Amministrazione al risarcimento dei danni.

Le spese di causa seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per l'Abruzzo - Sezione staccata di Pescara -, accoglie il ricorso, riconoscendo i danni da mobbing arrecati al ricorrente, cui va riconosciuto quindi il diritto al risarcimento di tali danni che si liquidano in via equitativa in E 40.000,00, e, per l'effetto, condanna l'Amministrazione intimata al risarcimento del danno nella misura di E 40.000,00, oltre gli eventuali interessi legali.

Condanna altresì l'amministrazione al pagamento delle spese di causa che si liquidano in E 5.000,00.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'Autorità amministrativa.

Così deciso in Pescara, dal Tribunale Amministrativo Regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara, nella Camera di Consiglio dell'8 marzo 2007.

Pubblicata mediante deposito in Segreteria il 23.03.2007

La Corte, in tema di demansionamento, conferma il procedimento logico per il raffronto delle diverse qualifiche.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
Sentenza del 5 dicembre 2008, n. 28843

Alessandro DE RENZIS – Presidente
Giancarlo D'AGOSTINO – Relatore

...omissis...

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 13.12.2000 al giudice del lavoro di Verona, Ta. An., dipendente del Ministero delle Finanze con inquadramento nella posizione..., esponeva che al rientro in servizio nel... dopo un lungo periodo di aspettativa sindacale ..., era stato **adibito a mansioni inferiori** rispetto a quelle di inquadramento cui era stato addetto prima dell'aspettativa ed era stato lasciato del tutto inoperoso per lunghi periodi. Chiedeva pertanto che venisse accertato il demansionamento subito dal... in avanti con conseguente condanna dell'Amministrazione ad adibire il ricorrente a mansioni conformi alla qualifica, e segnatamente a compiti di natura ispettiva. Chiedeva altresì la condanna del Ministero al risarcimento dei danni esistenziale e biologico subiti per effetto di tali illegittimi comportamenti del convenuto, da liquidarsi in via equitativa.

...omissis...

La Corte territoriale, premesso che l'appellante non aveva rivendicato ex articolo 2013 c.c., l'esercizio di mansioni superiori a quelle della qualifica di appartenenza, osservava che la declaratoria contrattuale della qualifica ... delinea una figura professionale con competenze di carattere semplice e ripetitivo, anche con riferimento alle conclamate mansioni ispettive in precedenza svolte, limitate peraltro a tre ispezioni di breve durata. Riteneva pertanto che le mansioni assegnate al lavoratore al rientro in servizio rientrano indubbiamente nella categoria ... di appartenenza. Quanto poi ai periodi di inattività, la Corte rilevava che dall'istruttoria testi-

moniale espletata in primo grado era emerso che essi non erano imputabili a condotta inadempiente dell'Amministrazione, ma, per un verso, alle difficoltà di inserimento del Ta. nei vari uffici cui era stato addetto per contrasti con i colleghi di lavoro e, per altro verso, al comportamento dello stesso lavoratore, che aveva più volte immotivatamente rifiutato lo svolgimento di alcune mansioni.

Escludeva, in definitiva, che nel comportamento del datore di lavoro potesse ravvisarsi una condotta persecutoria con carattere sistematico e duraturo, tale da configurare il c.d. mobbing.

...omissis...

MOTIVI DELLA DECISIONE

...omissis...

Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione dell'articolo 2103 c.c., in relazione all'articolo 1362 c.c., e lamenta che il giudice di appello ha escluso l'applicabilità del disposto dell'articolo 2103 cit. omettendo però di porre a raffronto il complesso delle mansioni svolte dal ricorrente prima dell'aspettative con il complesso delle mansioni affidategli dopo il suo rientro in servizio.

Con il secondo motivo, denunciando violazione dell'articolo 1362 c.c. e segg., il ricorrente sostiene che il giudice di appello ha erroneamente interpretato le norme contrattuali laddove ha affermato che la declaratoria della qualifica ... delinea una figura professionale con competenze di carattere semplice e ripetitivo. Secondo il ricorrente le mansioni con caratteristiche di semplicità e ripetitività sono riferibili alla categoria ... o al più alla categoria ..., mentre le mansioni della superiore categoria ... sono caratterizzate da discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire e da autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima. Ha quindi errato il giudice di appello nel ritenere che le mansioni di fatto affidate al ricorrente (riordino delle cartoline di notifica e relativa correlazione con i verbali di contravvenzione, lavorazione degli atti di accertamento di violazioni in materia di servizi telefonici cellulari, inserimento al terminale di dati desunti dalla documentazione cartacea) rientrassero tra quelle di competenza della qualifica

...

Con il terzo motivo, denunciando violazione degli articoli 2087, 2103 e 1460 c.c., nonché difetto di motivazione, il ricorrente si duole che il giudice di appello abbia imputato a colpa del lavoratore i periodi di mancata utilizzazione, non considerando che il Ministero, non utilizzando il lavoratore in determinati periodi senza emettere ordini scritti circa la sua destinazione e senza adottare misure disciplinari per il caso di inosservanza di detti ordini, si era reso responsabile di inadempimento contrattuale per non aver consentito al dipendente di effettuare la prestazione lavorativa, nonché di violazione degli articoli 2087 e 2103 c.c., che fanno obbligo al datore di lavoro di salvaguardare la professionalità e la dignità, oltre che la salute, dei propri dipendenti. Il ricorso non è meritevole di accoglimento.

Il primo motivo è infondato. Secondo il ricorrente per il giudizio di equivalenza

a norma dell'articolo 2103 c.c., il giudice di appello avrebbe dovuto mettere a raffronto il complesso delle mansioni svolte prima dell'aspettativa con quelle a lui affidate dopo il rientro. Tale tesi non può essere condivisa. Secondo la costante giurisprudenza di questa Corte, **il procedimento logico che il giudice di merito deve seguire per la valutazione delle mansioni si articola in tre fasi: a) accertamento delle mansioni previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva per una data qualifica; b) accertamento delle concrete mansioni di fatto svolte dal lavoratore; c) comparazione tra queste e le previsioni normative** (cfr. tra le tante Cass. n. 11037/2006, n. 17896/2007). Questo procedimento logico risulta correttamente seguito dalla Corte di Appello e nessuna violazione dell'articolo 2103 c.c., è di conseguenza ravvisata. **Ciò che rileva ai fini del procedimento in esame è la corrispondenza tra le mansioni di fatto affidate al lavoratore e quelle assegnate dalla contrattazione collettiva alla qualifica di appartenenza.** Le mansioni previste per una data qualifica sono per volontà delle parti collettive equivalenti e non sono graduabili secondo un soggettivo giudizio di valore del lavoratore. Parimenti infondato è il secondo motivo con il quale si denuncia violazione dei canoni di ermeneutica contrattuale nell'interpretazione della declaratoria contrattuale della qualifica ... Per costante giurisprudenza di questa Corte, l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune è riservata al giudice di merito ed è censurabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione o per violazione dei canoni di ermeneutica contrattuale; ha precisato la Corte che, ove la doglianza attenga alla violazione dei canoni interpretativi, il ricorrente deve precisare quale sia il principio violato ed in qual modo il ragionamento del giudice abbia da esso deviato, non essendo ammissibile un generico richiamo ai criteri astrattamente intesi e neppure una critica della interpretazione data dal giudice di merito che si risolva nella mera prospettazione di una interpretazione diversa da quella accolta nella sentenza impugnata (cfr. tra le tante Cass. n. 15653/2006, n. 1754/2006). Nella specie il ricorrente, mentre non precisa quale sia il canone ermeneutico violato dal giudice di appello, richiamando genericamente l'articolo 1362 c.c. e segg., si limita a prospettare una propria interpretazione delle norme contrattuali che contengono le declaratorie delle qualifiche (OMESSO) ed a sostenere che la sua interpretazione è più corretta di quella accolta dalla Corte di Appello. La censura pertanto, si rivela inammissibile, prima ancora che infondata.

...omissis...

Una recente attenta analisi degli elementi costitutivi del fenomeno mobbing.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
Sentenza del 9 settembre 2008, n. 22858

Salvatore SENESE – Presidente
Pietro CUOCO – Relatore

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Torino F. (che aveva precedentemente esperito in via d'urgenza due ricorsi: per chiedere il ripristino di pregresse mansioni e per impugnare un trasferimento), chiese la condanna della C. S.p.a., di cui era dipendente, al pagamento della somma di lire 831.765.996 a titolo di risarcimento dei danni da lei subiti (danno biologico, danno morale, danno patrimoniale, danno esistenziale) per il comportamento del datore di lavoro, nella persona del direttore della sede di lavoro dott. G., qualificabile anche come mobbing e costituito da avances sessuali, minacce, ingiurie, sottrazione di responsabilità lavorative, boicottaggio in progetti, demansionamento, illegittimo trasferimento; chiese anche che si accertasse che la sua malattia (causa d'una lunga assenza dal lavoro), determinata dal comportamento aziendale, non era idonea a costituire periodo di comparto.

...omissis...

Premette il giudicante che i danni richiesti dalla ricorrente sono causalmente connessi al preteso mobbing aziendale; che i fatti successivi al ricorso di primo grado (l'essersi la F. trovata al rientro dalla malattia senza nulla da fare) restano estranei alla controversia; e che le pretese molestie sessuali, che non avevano avuto riscontro nell'istruttoria di primo grado, non sono state poste a fondamento dell'appello.

Nel merito, il giudicante ritiene che i fatti, dedotti dalla ricorrente e criticamente esaminati in sentenza nel loro effettivo svolgersi, non sussistono.

Nel corso del rapporto la F. si trovò effettivamente a non avere un proprio ufficio né un armadio: ciò fu tuttavia determinato da fatti contingenti (lo spo-

stamento degli uffici in altra zona della città), che, egualmente coinvolgendo altri dipendenti, non costituì per la ricorrente depauperamento della propria immagine professionale.

In ordine al progetto “AAA”, specificamente assegnato alla F., la mancata assegnazione di adeguate risorse era stata probabilmente determinata (come emerso in istruttoria) dal fatto che l’azienda non lo ritenesse strategico; e la successiva assegnazione del progetto a ..., da un canto atteneva alla realizzazione (fase successiva alla progettazione, di cui la ricorrente si era occupata), e d’altro canto rientrava nella strategia aziendale di spostare i dipendenti su compiti man mano diversi.

Al fondo, il giudicante ritiene illuminante la testimonianza di L. (pregresso manager, particolarmente attendibile anche in quanto escusso quando non era più dipendente della Società). Attraverso le dichiarazioni del teste il giudicante deduce che il G. aveva avuto con la F. un comportamento connaturale al suo carattere, e se ne era scusato; e che non solo non aveva fatto nulla per danneggiare la dipendente, bensì aveva manifestato la propria stima nei suoi confronti. Deduce inoltre che la Società “fece di tutto per trovare all’appellante adeguata collocazione aziendale”.

Per la cassazione di questa sentenza F. propone ricorso articolato in 5 motivi; la C. S.p.a. resiste con controricorso, coltivato con memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

omissis...

La sentenza impugnata considera i fatti dedotti dalla ricorrente quale espressione del mobbing.

8. Su un piano generale è da osservare quanto segue.

8a. Il mobbing (come espressamente dedotto e prospettato dalla ricorrente) **è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore.**

Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una **pluralità di atti** (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi: Corte cost. 19 dicembre 2003 n. 359; Cass. Sez. Un. 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 articolo 2103 cod. civ.).

Fondamento dell’illegittimità è (in tal senso, anche Cass. 6 marzo 2006 n. 4774) **l’obbligo datoriale, ex articolo 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 comporta-

mento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'articolo 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).

8b. Lo spazio del mobbing, presupponendo necessariamente (nella sua diretta od indiretta origine) la **protrazione d'una volontà lesiva**, è pertanto più ristretto di quello (nel quale tuttavia s'inquadra) delineato dall'articolo 2087 cod. civ., comprensivo di ogni comportamento datoriale, che può essere anche istantaneo, e fondato sulla colpa.

8c. Avendo fondamento nell'articolo 2087 cod. civ., l'astratta configurazione del mobbing costituisce la specificazione della clausola generale contenuta in questa disposizione. Da ciò discende che:

- come specificazione, il mobbing è parte integrante della disposizione di legge da cui trae origine, di questa in tal modo assumendo giuridica natura;
- per tale natura, la sua formulazione è funzione di legittimità (funzione riservata al giudice di merito - ed esclusa dalla sede di legittimità - è solo l'accertamento dell'esistenza - o dell'inesistenza - del fatto materiale da ricondurre poi al modulo normativo);
- funzione di legittimità è anche la sussunzione del fatto (come accertato) nel modulo normativo;

- nella relativa inosservanza, la specificazione della clausola generale è deducibile (attraverso l'articolo 360 c.p.c., n. 3) in sede di legittimità.

8d. Per la natura (anche legittima) dei singoli episodi e per la protrazione del comportamento nel tempo nonché per l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che da un canto si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore).

D'altro canto, è necessario che i singoli elementi siano poi oggetto d'una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà.

8c. In questo quadro assume rilievo anche la Legge 10 aprile 1991, n. 125, come modificata dal Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145, ed in particolare l'articolo 4, comma 2 ter, quale disposizione ricognitiva e specificativa di più generiche norme.

9. Nel caso in esame (ed esternamente allo spazio della discrezionalità aziendale, che caratterizza l'affidamento delle specifiche mansioni e la distribuzione delle singole collocazioni aziendali), alcuni elementi dedotti dalla F. (ed autosufficientemente riportati in ricorso) dal giudicante non sono stati esaminati, ovvero, pur accertati, non sono stati valutati per dedurre (o pur negativamente escludere) la relativa rilevanza ai fini della domanda:

9a. il fatto che, a seguito del "trasferimento di ufficio", la F. (dirigente cui era stato assegnato il progetto AAA, che ella - senza contestazione - sostiene essere "di rilevanza europea") era stata inserita "in un'area open" che non era quella degli dirigenti, e privata di "una propria scrivania ed un proprio armadio" ("tant'è che i documenti riguardanti il progetto AAA si trovavano in scatoloni accatastati vicino alla scrivania da lei usata": sentenza, p. 8);

9b. il disagio (ritenuto dalla stessa sentenza) della F., che “si era mostrata imbarazzata” per lo svolgimento d’una “riunione relativa al progetto AAA che richiedeva riservatezza” (e solo a seguito di ciò la riunione “si tenne comunque in un locale apposito messo a disposizione”);

9c. l’iniziativa del G., il quale, pur essendo il G. responsabile della suddivisione degli spazi; ebbe a dire espressamente che la ricorrente doveva essere collocata nello spazio *hoteling open* ed il fatto che successivamente, poiché il G., essendosi liberata una scrivania, aveva invitato la ricorrente a prendervi posto,: il G. quello stesso giorno disse che la signora doveva tornare al posto dove si trovava (testimonianza..., come riportata in ricorso);

9d. il disagio lamentato dalla F. al L.: per la sua collocazione aziendale, per la reiterata (ed insoddisfatta) richiesta di risorse necessarie al suo progetto, per “l’essere stata ostacolata” nel lavoro, per gli “insulti ricevuti anche in pubblico” (sentenza, pp. 11, 12);

9c. le “frasi a dir poco deprecabili” pronunciate dal G. (“personaggio abituato a battute grossolane”), “e che mai un superiore gerarchico dovrebbe profferire nei confronti d’un sottoposto” e rivolte alla F. (“Mi hai rotto i coglioni, hai capito brutta stronza che devi fare quello che dico io”); e le parole rivolte al X., “che lavorava in ginocchio presso la scrivania della F.” (“È inutile che t’inginocchi, tanto non te la dà”): espressioni poste in evidenza dalla stessa sentenza;

9f. la qualificazione (“gravi”) che il teste... (sul quale il giudicante fonda la decisione) da dei comportamenti del G. e che lo stesso G. gli aveva riferito;

9g. il giudizio dello stesso L. (che aveva la “funzione di supportare e difendere comunque i capi-progetto”, che a lui facevano riferimento: sentenza, p. 13) sull’attività della F. (“andava in quel momento particolarmente seguita”, con il “fornire le dotazioni necessarie”; “se si trattava di trovare altre persone da dedicare a AAA, occorreva o dislocare risorse già interne o procedere a nuove assunzioni”), e la sua decisione di “fissare periodiche riunioni nel corso delle quali verificare lo stato di avanzamento dei lavori”;

9h. il fatto che il G. (il 30 giugno 2000) aveva garantito al L. “che la signora sarebbe rimasta al progetto e che lui l’avrebbe supportata pienamente”, ed breve distanza di tempo (il 11 luglio 2000) rimosse la F. dalla responsabilità del progetto AAA; la “contrarietà” e la sorpresa del L. per le “valutazioni completamente diverse”, espresse undici giorni prima dal G. (sentenza, p. 13);

9i. la contraddittorietà delle (pur ritenute) valutazioni del G., che “non credeva” in un progetto di cui tuttavia da tempo la F. era responsabile, e che poi garantì di “supportare” il progetto stesso, e che poi rimosse la F. affidando ad altri ed in altra sede l’esecuzione del progetto stesso.

10. Di questi elementi il giudicante non ha poi costruito alcuna connessione nel quadro di un unitario comportamento, al fine di darne una complessiva unitaria valutazione.

Ciò, anche dall’angolazione soggettiva: quale (pur come mera negazione del) deliberato intento lesivo (da parte del dipendente aziendale) e (pur) colposa inerzia datoriale.

11. Il giudicante non ha poi valutato i singoli fatti, per accertare (pur al solo fine di negarla) la lamentata (pretesa) illegittimità del loro specifico contenuto.

12. D’altro canto, fondata è anche la censura che la ricorrente muove all’af-

fermazione della Corte d'Appello secondo cui "il periodo febbraio-luglio... pare troppo esiguo per la concretizzazione d'un processo di mobbing" (sentenza, p. 10).

Se è vero, infatti, che il mobbing non può realizzarsi attraverso una condotta istantanea, è anche vero che un periodo di sei mesi è più che sufficiente per integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo.

Né ad escludere la responsabilità del datore, quando (come nella specie) il mobbing provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, può bastare un mero - tardivo - intervento "pacificatore" (come quello che la sentenza impugnata attribuisce al L.), non seguito da concrete misure e da vigilanza ed anzi potenzialmente disarmato di fronte ad un'aperta violazione delle assicurazioni date dal presunto "mob-bizzante" (cfr. deposizione L. , sentenza pag. 13: "rimasi molto contrariato da questo suo cambiamento, anche perché 11 giorni prima mi aveva espresso valutazioni completamente diverse").

13. Il ricorso deve essere accolto. E la causa deve essere rinviata a contiguo giudice di merito, che applicherà gli indicati principi (come specificati sub "8" e sub "12"), ed accerterà e valuterà quanto dedotto dalla ricorrente, (e precedentemente indicato sub "9"), nel contempo esaminando, nel quadro della corretta valutazione dell'intera vicenda, le domande ex articoli 2103 e 2110 cod. civ. del cui omesso esame la ricorrente si duole nel primo motivo, e provvedendo anche alla disciplina delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata; rinvia alla Corte d'Appello di Genova, ...

Caso limite di demansionamento considerato legittimo per la “fungibilità funzionale” dei vari ruoli confluiti in unica categoria.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
Sentenza del 23 marzo 2009, n. 6971

Federico ROSELLI – Presidente
Vincenzo DI NUBILA – Relatore

...omissis...

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. La controversia concerne la richiesta di alcuni dipendenti della società Po. It., che hanno intentato una controversia nei confronti della società per ottenere l'accertamento dell'illegittimità della dequalificazione operata dalla società con provvedimento del febbraio 1999, con conseguente condanna alla reintegrazione nelle mansioni pregresse o in altre mansioni equivalenti, nonché al pagamento del risarcimento del danno nella misura del 50% delle rispettive retribuzioni mensili.

La domanda veniva accolta dal giudice di primo grado, e questa decisione veniva confermata dalla Corte d'Appello di Napoli con sentenza n. 407/05, in data 20 gennaio - 7 marzo 2005, che rigettava l'appello della società.

...omissis...

Era risultato, infatti, che in precedenza i ricorrenti, addetti al Gr. ET., erano incaricati di svolgere mansioni connotate da specifica specializzazione ed ampia autonomia decisionale, tipiche del personale tecnico, consistenti nella manutenzione delle apparecchiature come pure nel loro controllo e nell'eventuale sostituzione dei pezzi non funzionanti e conseguente riparazione in laboratorio, nell'assistenza e risoluzione dei guasti, sia di carattere elettronico che meccanico, verificatisi durante il turno di lavorazione.

A seguito del provvedimento emesso dalla società il 5 febbraio 1999, invece, i lavoratori erano stati addetti al Reparto Ordinarie, e destinati a mansioni esecutive e manuali, di carattere semplice e ripetitivo, quali il carico e lo

scarico della corrispondenza con conseguente smistamento, il confezionamento dei dispacci e lo spostamento dei carrelli e delle botole contenenti involucri cellofonati per la pronta apertura.

...omissis...

MOTIVI DELLA DECISIONE

...omissis...

Effettivamente la Corte d'Appello di Napoli non ha tenuto conto della nuova classificazione per aree professionali del personale della società P.

Il problema della compatibilità di questo nuovo sistema di classificazione con il **principio di tutela della professionalità del lavoratore contenuto nell'articolo 2103 c.c.** è già stato esaminato dalle Sezioni Unite di questa Corte che lo hanno risolto in senso affermativo, affermando in particolare, per quanto qui interessa, che "la contrattazione collettiva, muovendosi nell'ambito, e nel rispetto, della prescrizione posta dall'articolo 2103 cod. civ., comma 1 - che fa divieto di un'indiscriminata fungibilità di mansioni che esprimano in concreto una diversa professionalità, pur confluendo nella medesima declaratoria contrattuale ed essendo riconducibili alla matrice comune che connota la declaratoria contrattuale - è autorizzata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra le mansioni per sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica, senza incorrere nella sanzione della nullità comminata dal citato articolo 2103 cod. civ., comma 2" (Cass. civ., S.U., 24 novembre 2006, n. 25033). In linea di principio non sussiste perciò una incompatibilità assoluta tra la disposizione contenuta nell'articolo 2103 c.c. ed il sistema di classificazione del personale per aree professionali, con la conseguente possibilità di mobilità orizzontale, prevista dalla contrattazione collettiva.

6. Del resto, anche la problematica specifica riproposta in questa causa, quella relativa alla adibizione di dipendenti... a mansioni inferiori a quelle in precedenza svolte a seguito del trasferimento ad una ditta esterna del servizio di manutenzione degli impianti di corrispondenza, è già stata esaminata da questa Corte con sentenza 5 aprile 2007, n. 8596, che ha espresso il principio secondo cui "**la disposizione dell'articolo 2103 cod. civ. sulla regolamentazione delle mansioni del lavoratore e sul divieto del declassamento di dette mansioni va interpretata** - stante le statuizioni di cui alla sentenza delle Sezioni unite n. 25033 del 2006, ed in coerenza con la "ratio" sottesa ai numerosi interventi in materia del legislatore - **alla stregua della regola del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto**, con la conseguenza che nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti l'esternalizzazione dei servizi o la loro riduzione a seguito di processi di riconversione o ristrutturazione aziendali, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte, restando immutato il livello retributivo, **non si pone in contrasto con il dettato codicistico, se essa rappresenti l'unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo**", ed è giunta ad una soluzione non favorevole alla pretesa del prestatore di lavoro.

La pronunzia parte dai principi di diritto affermati nella precedente sentenza, già citata, del 26 novembre 2006 n. 25033, e rileva che con essa le Sezioni Unite di questa Corte “hanno ritenuto che il disposto dell’articolo 2103 c.c., nella formulazione introdotta dallo Statuto dei lavoratori, garantisce la professionalità acquisita dal prestatore di lavoro, e che la violazione della prescrizione del citato articolo è sanzionata dalla nullità di ogni regolamento negoziale o clausola con essa configgente. Hanno, però, poi affermato che la **contrattazione può introdurre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra mansioni nella stessa area per sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica**, senza per questo incorrere nella sanzione di nullità del comma 2 della citata disposizione dell’articolo 2103 c.c. In particolare i giudici di legittimità hanno evidenziato come le parti sociali possano legittimamente introdurre nella contrattazione collettiva clausole di fungibilità compatibili con l’articolo 2103 c.c., collocando plurime e diverse mansioni nella stessa qualifica, sicché il lavoratore inquadrato in quella qualifica è idoneo, e sa di poter essere chiamato a svolgere, mansioni diverse, in ipotesi anche di livello diverso. Deve, pertanto, considerarsi legittima una clausola che, per contingenti esigenze aziendali (il riferimento è alle “necessità di servizio” di cui all’articolo 46 del contratto di categoria), consente al datore di lavoro l’esercizio dello jus variandi indirizzando il lavoratore verso altre mansioni contrattualmente equivalenti. In tal modo le parti sociali finiscono per farsi carico di un’esigenza “collettiva” di estrinsecazione della professionalità dei lavoratori inquadrati nella medesima qualifica. La dimensione individuale della garanzia dell’articolo 2103 c.c. crea degli steccati che certamente valgono a protezione del lavoratore nei confronti di un indiscriminato jus variandi del datore di lavoro, ma possono rappresentare anche un attrito di resistenza alla progressione professionale della collettività dei lavoratori inquadrati in quella stessa qualifica. Ed allora, se come deve ritenersi in materia, rileva non solo quello che il lavoratore fa, ma anche quello che sa fare (ossia la professionalità potenziale), la contrattazione collettiva può legittimamente farsi carico di ciò, prevedendo e disciplinando meccanismi di scambio o di avvicendamento o di rotazione che non violano la garanzia dell’articolo 2103 c.c., ma che con quest’ultima sono compatibili”.

7. Il Collegio condivide e fa proprio i principi di diritto, e più ampiamente, gli argomenti espressi da queste sentenze. L’assegnazione dei lavoratori a mansioni diverse, purché formalmente all’interno della medesima area in cui erano già inseriti, è dunque legittima, e lo è a maggior ragione se - come non è contestato - il servizio che svolgevano in precedenza è stato effettivamente trasferito ad una ditta esterna, e di conseguenza non potevano più continuare a svolgere le medesime mansioni, ma dovevano necessariamente essere assegnati a nuovi compiti.

8. L’accoglimento del primo motivo comporta l’accoglimento dei motivi successivi.

9. In conseguenza dell’accoglimento del primo motivo anche il ricorso nel suo complesso è fondato, e deve essere accolto, con cassazione della sentenza impugnata.

...omissis...

Dequalificazione, liquidazione del danno alla professionalità, interessante esame delle voci del danno non patrimoniale.

TRIBUNALE DI MILANO - SEZIONE LAVORO
Sentenza del 9 luglio 2008, 3241

...omissis...

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO
E MOTIVI DEL DECIDERE**

Con sentenza già alla data odierna depositata si è deciso in ordine all'an della domanda di risarcimento danni da dequalificazione ex art. 414 c.p.c. avanzata dalla ricorrente in atti; oggi si determina il quantum.

Domanda di danno professionale: si è già detto che esso sussiste e la palese dimostrazione, lo si ripete, si ravvisa in mancanza assoluta di produzione lavorativa utile avvenuta nel corso del periodo in contestazione e fino alla data della domanda giudiziale.

Come pure, e ciò rileva nel quantum pure, anche in punto retribuzione di risultato; se la ricorrente avesse lavorato o meglio diretto taluno o taluni o strutture et similia, come ante distacco presso altro ente, non si sarebbe verificato il fatto pacifico che per ben 2 anni ella non risultava e risulta aver avuto compiti da raggiungere; sarebbe stata dimenticata dal (...).

E nel caso in esame la prova della produzione del danno patrimoniale alla sfera professionale del lavoratore è in re ipsa; essendovi stata assoluta dequalificazione se ne deve dedurre che la forzata inattività abbia inciso sulla professionalità del ricorrente che è diminuita, non accresciuta, danneggiata, consistendo in un bagaglio peggiorativo diretto ad interferire negativamente nelle infinite espressioni future dell'attività lavorativa, nella diminuzione o perdita dell'attitudine tecnico/pratica a svolgere un lavoro retribuito conveniente alla posizione del soggetto (Trib. Milano, 16.10.1998, in Ogl, 1998), nel mancato incremento delle conoscenze e capacità acquisite, con prova quindi dell'effettiva sussistenza del danno (cfr. Cass. 11.8.1998, n. 7905) e non prova

in via presuntiva (come Cass. 18.10.1999, n. 11727); non apparendo quindi sufficiente ad escludere il danno patrimoniale il solo pagamento della retribuzione, che è controprestazione per il fatto del lavorare secondo le mansioni iniziali pattuite o quelle successive espletate.

Mentre il danno alla professionalità mancata è fatto ulteriore alla mancata prestazione; una volta ammesso, ut supra, che il lavoratore abbia un diritto al lavoro specifico, altrimenti, è ovvio, non lavorare ed essere pagati è un profitto, non un danno.

Ma chi pensa ciò e poi si adegua in concreto non calpesta i pavimenti della aule giudiziarie, salvo debite eccezioni pure riscontrate.

Conclusivamente tale voce di danno, che oggi appare equo e possibile liquidare, ex art. 1226 c.c. **in via equitativa** (Cass. 16.12.1992 n. 13299), **appare liquidabile nella misura del 60% della retribuzione mensile** dovuta per ogni mese di inattività, dal 1.6.2005 - data rientro in servizio - alla data della domanda odierna; oltre accessori di legge; in sostanza nella misura del 60% della retribuzione netta contrattuale definita ultima.

Comprensiva della retribuzione di risultato non goduta perché non attribuita nei compiti da raggiungere negli anni 2005 e 2006 e per il profilo professionale posseduto; responsabile struttura semplice; ricordiamo che la controversia per superiore formale inquadramento è stata conciliata a suo tempo con esborso ma non formale attribuzione; cfr. pagg. 4 e 5 ricorso.

Accessori di legge dovuti per il periodo indicato.

Come nel caso dei tentativi di conciliazione preliminari il giudicante opina che la retribuzione pattizia individuale e/o collettiva sia misura utile per l'applicazione dei criteri equitativi di legge.

Liquidazione forfettaria.

Cfr. la seminale Pret. Milano, 21.1.1992, in DL, 1992, 417 che ha iniziato la giurisprudenza restrittiva in tema liquidazione danno equitativo sul presupposto che la retribuzione pagata da ultimo remunera oltre alla professionalità elementi diversi quali il tempo di lavoro, la penosità fisica di esso, lo sforzo intellettuale cioè a dire non solo la qualità ma anche la quantità del lavoro e che dunque serve solo come parametro di riferimento.

“È evidente, infatti, che nel caso di forzata inattività non sono implicati gli aspetti inerenti alla quantità, o, per meglio dire, la parte fisica e materiale della prestazione, con innegabile vantaggio per il lavoratore e con correlativa esclusione di un danno risarcibile”.

Danno morale richiesto.

Danno morale ed esistenziale che ex Cass. 8827 e 8828 del 2003 e Corte Costituzionale 233/2003 sono entrambi rientranti all'interno dell'ampia categoria del danno non patrimoniale di cui all'art. 2059 c.c. inteso come danno da lesione di valori inerenti alla persona e non più come solo “danno morale soggettivo”; superando così la tradizionale affermazione secondo cui il danno non patrimoniale riguardato dall'art. 2059 c.c. si identificerebbe con c.d. danno morale soggettivo ma introducendo un sistema bipolare del danno patrimoniale e di quello non patrimoniale.

All'interno del danno non patrimoniale in senso lato si situerebbero quindi in c.d. danno biologico consistente nella lesione dell'interesse costituzionalmente garantito all'integrità fisica e psichica della persona, ex art. 32 Cost. con riferimento non soltanto alla sfera produttiva ma anche a quella spiri-

tuale, affettiva, sociale, sportiva, culturale e a ogni altro ambito e modo in cui il soggetto svolge la sua personalità e cioè a tutte le attività realizzatrici della persona umana; in tale ipotesi di danno il danneggiato convive con dei postumi (temporanei e permanenti) di una patologia che la scienza medica è in grado di determinare oggettivamente; mentre negli altri 2 tipi di danno non patrimoniali, che pure incidono negativamente sul vivere, vi è un pregiudizio non connotato in termini di patologia, la cui stima non è mai diretta ma solo indirettamente deducibile da altri fattori (pure presuntivi).

Il danno è quindi suscettibile di accertamento medico/legale negli aspetti di danno fisiologico e di quelli dinamico/relazionali medi per cui nella valutazione medico legale si deve tener conto sia del profilo anatomico/funzionale sia della compromissione della possibilità di espletare gli atti ordinari del vivere quotidiano nelle sue varie sfere - attività interrelazionali, produttive, sportive, sociali in genere - considerate in astratto; con valutazione in percentuale comprensiva dell'incidenza sulle attività quotidiane comuni a tutti. E poi il danno morale soggettivo, da riconoscersi solo in precise ipotesi tipicizzate ex legge, cioè ex art. 2059 c.c. "...solo nei casi determinati dalla legge"; con la precisazione che tale tipo di danno ricomprende non solo un patì ma pure il non fare quindi un danno evento, conseguente a reato plurioffensivo, consistente non in un non fare, anche in mancanza di una lesione all'integrità psicofisica, ma nel perturbamento psichico (Cass. SS.UU. 2515/2002); cioè a dire anche nel transeunte turbamento dello stato d'animo della persona.

E poi ancora il c.d. danno esistenziale, quello cioè derivante dalla lesione di (altri) interessi di rango costituzionale inerenti alla persona, da liquidarsi congiuntamente al danno morale soggettivo: che però non esiste (Cass. 14488/2004) in astratto essendo risarcibili le lesioni di specifici valori costituzionalmente protetti.

Come esempi di quest'ultima categoria, di creazione giurisprudenziale come sappiamo, si situano nell'ambito del diritto del lavoro **il danno subito per effetto di usura psicofisica per lavoro oltre il 6° giorno, il danno da demansionamento, il danno da mobbing, con tutela dei beni della professionalità, della dignità personale del lavoratore in senso lato, che si estrinseca nella prestazione lavorativa, nella tutela delle relazioni sul posto di lavoro, del diritto all'immagine pure, alla riservatezza, ecc.; tutti diritti riconducibili alla sfera dei diritti della personalità.**

Mentre già Cass. 15449/2002 aveva dedotto che il danno esistenziale non esiste ogni qualvolta sia la legge stessa (ma si verteva della c.d. legge Pinto in tema di eccessiva durata del processo) a riconoscere un danno non patrimoniale rispetto al quale quindi il c.d. danno esistenziale può al più costituire una voce "ma non un'autonoma categoria soggetta a un regime risarcitorio diverso", facendo rilevare che la categoria era stata elaborata dalla giurisprudenza per sopperire alla lacune, riscontrate in punto protezione civilistica degli attributi e dei valori della persona.

Nel caso in esame il danno però non è dovuto non essendo svolta allegazione di sorta se non un riferimento generico alla sofferenza psichica patita, generica si deve intendere; non vi è certificazione di danno biologico e va bene ma non vi è nemmeno prova di danno minore.

Il capitolo 8 sul punto assume infatti valenza assolutamente generica.

Spese di lite ex soccombenza per l'intera causa e liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice, decidendo nella causa RGL 3313 - 2006, così provvede:

- in esecuzione di parziale sentenza condanna la convenuta in atti a pagare alla ricorrente **il 60% della retribuzione globale di fatto mensile, comprensiva di indennità/retribuzione di risultato anni 2005 e 2006, corrispondente al profilo di responsabile di struttura semplice oltre accessori** e ciò da lì 1.6.2005 alla data di deposito del ricorso nonché a pagare euro 2.600,00 per spese di lite;
- ogni altra domanda rigettata.

Così deciso in Milano, lì 12.6.2008

Sentenze penali

Il mobbing considerato in sede penale come conseguenza di condotte configurabili come vari reati (maltrattamenti, lesioni personali, violenza privata).

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE SESTA PENALE **Sentenza del 13 luglio 2009, n. 28553**

...omissis...

MOTIVI DELLA DECISIONE

...omissis...

Nel merito i giudici di appello hanno ritenuto la posizione del.... raggiunta da gravi indizi di colpevolezza in ordine agli ascritti reati di **maltrattamenti, lesioni personali e violenza privata** (il reato di cui all'art. 323 c.p. non consentendo, per pena edittale, l'applicazione di misure cautelari) sulla base dei molteplici elementi probatori raccolti in corso di indagine e della loro univoca rilevanza penale, ulteriore e diversa (oltre che con essi non confliggente) rispetto ai concorrenti profili di natura civilistica avvolgenti l'intera vicenda (misure disciplinari adottate nei confronti dei lavoratori dei ricorsi proposti dai lavoratori davanti al giudice del lavoro, ecc.). Elementi contrassegnati dalle dichiarazioni testimoniali dei lavoratori vittime di condotte "costrittive" dei vertici aziendali ed in primo luogo del direttore generale a dichiarazioni caratterizzate da verificata attendibilità e spesso riscontrate da certificazioni sanitarie relative agli stati di infermità sopportati dai lavoratori "mobbizzati". Alla gravità del quadro indiziario il Tribunale ha, poi, ritenuto congiungersi la sussistenza di esigenze cautelari connesse al pericolo di prosecuzione dell'attività criminosa e al pericolo di inquinamento delle fonti di prova emergendo il realizzarsi di atteggiamenti vessatori o intimidatori del.... fino allo stesso mese di novembre 2008.

...omissis...

3. Le censure espresse in tema di addotta inidoneità dei gravi indizi di colpevolezza ritenuti dal Tribunale perugino sussistenti a carico del.... terzo motivo di ricorso e le censure strettamente connesse in tema di carenza di motivazione per omesso vaglio delle conclusioni di una consulenza tecnica dell'indagato (quarto motivo di ricorso) sono manifestamente infondate e in sostanza insuscettibili di proposizione nel giudizio di legittimità. Per un verso non può non constatarsi che il Tribunale ha preso già in considerazione le odierne doglianze del ricorrente (sia pur enunciate in veste di resistente all'appello interposto dal p.m. alle quali ha fornito adeguata e logica risposta, evidenziandone la palese fragilità.

Il Tribunale ha affrontato sia il tema della legittimità o non dei procedimenti disciplinari riconducibili all'indagato, di cui ha rimarcato l'inconferenza valutativa con il conforto della giurisprudenza di questa Corte regolatrice (l'ordinanza richiama la decisione Cass. Sez. 6. 8.2.2006 n. 31413, secondo cui **la condotta vessatoria integrante mobbing non è esclusa dalla formale legittimità delle iniziative disciplinari assunte nei confronti dei dipendenti mobbizzati**), sia la lineare riconducibilità sostanziale e non solo formale (in virtù della sua carica aziendale) al... dei **contegni prevaricatori attuati nei confronti di numerosi dipendenti** (non a caso il Tribunale ha menzionato l'episodio della "nuova" aggressione verbale attuata nei confronti del dipendente... dall'indagato, pur già edotto delle indagini in corso nei suoi confronti). In tale chiesto il rilievo concernente il mancato esame della consulenza tecnica del prof. ... non solo è incongruo sul piano formale (non delineandosi un obbligo di specifica risposta da parte del Tribunale non essendo... la parte appellante) ma è altresì sostanzialmente del tutto infondato. Il Tribunale ha offerto, infatti, una indiretta risposta ai rilievi formali del consulente sulla formazione dei collegi di valutazione della significatività medico-diagnostica degli episodi di mobbing, per il semplice motivo che la **solidità del quadro indiziario è stata apprezzata in particolar modo in base alle dichiarazioni dei singoli lavoratori raggiunti da comportamenti di mobbing (richiami, censure, procedimenti disciplinari, mansioni ridotte; ecc.)**. Agli argomenti di valutazione delle complessive risultanze probatorie, poi ed in ultima analisi, il ricorrente contrappone una propria personale (e inevitabilmente riduttiva) rilettura in punto di fatto di tali risultanze, delle quali invoca una improponibile (censure in punto di fatto non consentite) rivisitazione in questa sede di legittimità.

...omissis...

P.Q.M.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso

...omissis...

Mobbing come comportamento non rilevante dal punto di vista penale, nell'ambito di un caso dai toni kafkiani.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE SESTA PENALE
Sentenza del 21 settembre 2006, n. 31413

Raffaele LEONASI – Presidente
Vincenzo ROTUNDO – Relatore

...omissis...

DIRITTO

3.1. - Le principali censure mosse da tutti i ricorrenti alla sentenza impugnata si incentrano nell'asserito **inquadramento delle condotte loro ascritte in un fenomeno di "mobbing" non punibile in sede penale**, nella insussistenza, in ogni caso, nella fattispecie in esame di qualunque condotta di coartazione (indispensabile per la contestata violenza privata) e nella mancanza dei requisiti di idoneità ed univocità degli atti posti in essere.

In buona sostanza, si sostiene che ai dipendenti destinati alla palazzina L. sarebbe stata offerta la opzione di rimanere a casa con il mantenimento dello stesso livello retributivo e che tale opzione (prospettata verbalmente ai dipendenti in esubero già in epoca anteriore al loro invio alla palazzina L., e, in ogni caso, proposta con le lettere loro inviate nel luglio 1998) renderebbe insussistente qualunque coartazione penalmente rilevante, quanto meno a far data dalle lettere citate. La destinazione in palazzina L. avrebbe rappresentato esclusivamente una soluzione logistica e provvisoria conseguente alla necessità di garantire una collocazione fisica temporanea ai lavoratori risultati in esubero all'esito dei processi di ristrutturazione dello stabilimento e, conseguentemente, non sarebbe stata idonea a produrre alcun effetto di coazione, anche per la menzionata alternativa, comunque offerta, di rimanere a casa con il medesimo livello retributivo. Inoltre mancherebbe qualunque prova positiva in relazione al presunto scopo individuato dalla accusa (la accettazione della novazione del rapporto di lavoro) nell'invio dei dipendenti alla famigerata palazzina.

3.2. - Si tratta di censure già esaminate e correttamente respinte dalla Corte

di Appello di Lecce, sezione distaccata di Taranto.

In primo luogo, la Corte di merito si è limitata a rilevare che la singolare vicenda oggetto del processo “si innestava nell’ambito” del fenomeno sociale generalmente noto come mobbing (più specificamente: bossing), fenomeno non ancora previsto in modo specifico né nella nostra legislazione né nella contrattazione collettiva, ma, tuttavia, già esaminato dalla giurisprudenza di merito e di legittimità e consistente in **“atti e comportamenti (violenza, persecuzione psicologica) posti in essere dal datore di lavoro che mira a danneggiare il lavoratore al fine di estrometterlo dal lavoro, atteggiamenti svolti con carattere sistematico e duraturo”**. Proprio questa giurisprudenza - ha sottolineato la Corte di Appello - implicava chiaramente “la possibilità del travalicamento dei confini meramente civilistici o giuslavoristici della condotta di mobbing con la integrazione di ipotesi di reato”.

In realtà la giurisprudenza ha già acquisito che può esservi condotta molesta e vessatoria o, comunque mobbing anche in presenza di atti di per sé legittimi e che, simmetricamente, non ogni demansionamento così come non ogni altro atto illegittimo dà luogo, a cascata, a mobbing. Affinché ciò avvenga, è necessario che quell’atto emerga come l’espressione, o meglio come uno dei tasselli, di un composito disegno vessatorio. In definitiva, **per la sussistenza del fenomeno occorre che diverse condotte, alcune o tutte di per sé legittime, si ricompongano in un unicum, essendo complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l’equilibrio psico-fisico del lavoratore**. Ciò non toglie, ovviamente, che tali condotte, esaminate separatamente e distintamente, possano essere illegittime e anche integrare fattispecie di reato.

Nella sentenza censurata sono state dettagliatamente esaminate le emergenze istruttorie (deposizione XXX; testimonianze assunte...) in base alle quali doveva ritenersi accertato che le reali intenzioni della proprietà erano quelle di estromettere i destinati alla palazzina L. dal contesto aziendale, sicché la soluzione della novazione era stata escogitata “a denti stretti” per dissimulare il sottostante ed intimo proposito teso esclusivamente alla drastica riduzione del personale impiegatizio con elusione della normativa prevista e delle prevedibili reazioni sindacali.

Le risultanze processuali avevano dimostrato, ad avviso della Corte di merito, la insussistenza della asserita temporaneità e provvisorietà del collocamento in L. in attesa di reimpiego: in realtà la invenzione di tale palazzina era servita a liberarsi, a mo’ di vera e propria decimazione, di un certo numero di impiegati, non più giovani e di ragguardevole anzianità di servizio, quasi tutti rei di qualche “mancanza” nei confronti della dirigenza (... e tanti altri riportati dettagliatamente in sentenza con indicazione delle loro “manchevolezze”; per non parlare del “fardello indesiderato” degli impiegati provenienti dalla consociata).

I giudici di merito hanno poi chiarito con ricchezza di riferimenti “cosa rappresentasse in concreto la palazzina L. e come venisse percepita dai lavoratori ivi destinati”, dilungandosi sulla **sua totale assenza di attività lavorativa, sulla sua globale fatiscenza, sulle sue condizioni di abbandono, squallore e disdoro, che la rendevano “una specie di lager”** (v. deposizioni delle parti lese; testimonianza...; cure neuropsichiatriche alle quali si erano dovuti sottoporre i dipendenti sfortunatamente ad essa inviati).

Ben poteva, quindi, secondo la Corte di Appello, parlarsi di vis compulsava con riferimento all'effettivo invio presso la citata palazzina, "allorché si era tentato sia implicitamente (tramite la assoluta prolungata inerzia lavorativa in assenza di qualsiasi prospettiva) sia esplicitamente con sistematica e fredda reiterazione della proposta ad opera del G., di indurre i "prescelti" ospiti alla novazione del rapporto di lavoro". In realtà tutti i lavoratori avevano via via nella loro prolungata permanenza in palazzina preso coscienza del fatto che la loro destinazione non era affatto temporanea e che la stessa poteva essere rimossa solo con la accettazione della novazione che veniva prospettata in alcuni casi (...) prima dell'invio alla L. e in altri dopo un congruo periodo di "macerazione" (...).

La destinazione alla L. rappresentava una minaccia per l'allontanamento dal mondo reale del lavoro che comportava e per le sue caratteristiche di anticamera del licenziamento.

Anche la ricollocazione degli impiegati inviati alla L. era stata sconfessata dalle risultanze processuali, posto che erano rientrati nel ciclo produttivo soltanto coloro che avevano accettato la novazione. Nei fatti si era trattato di una collocazione sine die, in quanto i dipendenti avrebbero lasciato la palazzina solo se accettavano le condizioni del datore di lavoro (v. testimonianza...).

3.3. - La Corte di merito ha poi escluso che la valenza coartatoria della palazzina L. potesse essere vanificata dalla offerta di rimanere a casa con il mantenimento del livello retributivo.

Su questo punto la Corte ha premesso che tale alternativa era stata formalizzata nelle lettere inviate nei primi giorni di luglio 1998, dopo l'intervento della Commissione Senatoriale e come estremo ripiego ai rilievi della stessa, e cioè molti mesi dopo la istituzione della L., spiegando dettagliatamente le ragioni per le quali non poteva ritenersi dimostrato che tale opzione fosse stata precedentemente offerta verbalmente all'atto dell'invio in palazzina.

Ne derivava che tale scelta era stata prospettata soltanto quando il reato si era già integrato. D'altra parte neppure tali lettere potevano escludere la sussistenza del reato per il periodo successivo al luglio 1998. **La palazzina L. costituiva, infatti, una minaccia non tanto e non solo di per sé (con la forzata inattività cui erano costretti i lavoratori e la fatiscenza dei luoghi destinati ad ospitarli) ma, come si è visto, in quanto anticamera del licenziamento, e cioè quale luogo nel quale veniva mostrato ai dipendenti cosa significava non lavorare e si faceva sentire il rischio incombente di una traumatica estromissione dal mondo del lavoro.** Sotto tale profilo andava valorizzata la valenza intimidatoria dei colloqui con l'imputato Gr.An., che settimanalmente si recava presso la palazzina L. e convocava uno alla volta i lavoratori, chiedendo loro se avevano accettato il declassamento e ricordando loro che quello era l'unico modo per tornare al lavoro. In questo contesto la possibilità di rimanere a casa aveva soltanto il significato di un ulteriore passo sulla strada della estromissione dal mondo del lavoro e la prospettiva di tale possibilità era soltanto un altro modo di ribadire la illecita alternativa tra licenziamento e demansionamento. Ed anzi, secondo la Corte di Appello, la offerta di rimanere a casa poteva essere intesa come "una sorta di ulteriore e rafforzativa minaccia implicita rispetto alla destinazione alla La. proveniente dal detentore di una superiore forza".

Quanto alla illegittimità della condotta posta in essere, correttamente la Corte di Appello ha rilevato che nel sistema vigente, nelle ristrutturazioni delle aziende di dimensioni ragguardevoli, il datore di lavoro che intenda risolvere il problema degli esuberi di personale e garantirsi la legittimità del proprio operato, deve necessariamente ricorrere agli ammortizzatori sociali ed alle formali procedure predisposte dalla Legge 223/1991: qualsiasi diversa risoluzione lo espone non soltanto al sindacato del giudice del lavoro, ma anche, quando (come nel caso di specie) vi è stato il ricorso al singolare escamotage di uno strumento coartatorio come la palazzina L. con sconfinamento in attività previste come reato, a quello del giudice penale.

3.4. - Anche in ordine ai requisiti di idoneità ed univocità degli atti posti in essere dagli imputati, la Corte di Appello ha fornito adeguata risposta.

Con particolare riferimento al primo profilo, nella sentenza censurata si è spiegato come ai lavoratori fosse in realtà ben noto che la loro collocazione in L. era da intendersi come provvisoria solo nel senso che sarebbe durata fino a quando non avessero accettato il declassamento proposto, e come il rifiuto da parte loro di restare a casa con mantenimento del livello retributivo trovava giustificazione nella necessità di scegliere un male minore, e cioè una soluzione che comportava senza dubbio una minore estromissione dal mondo del lavoro. In definitiva la palazzina L., già al momento in cui i vari impiegati vi erano stati inviati, **rappresentava una minaccia, un luogo di pressione volto ad indurli a modificare in senso peggiorativo il proprio rapporto di lavoro**, poiché implicava il loro stazionamento in stato di inerzia in quei locali sine die, o meglio fino alla eventuale accettazione della proposta novazione (la quale a sua volta, essendo attuata al di fuori della Legge n. 223 del 1991 era senz'altro all'epoca illegittima).

Quanto al requisito della univocità degli atti, la Corte di merito, dopo avere ribadito la non temporaneità del collocamento alla palazzina L. e le caratteristiche delle persone ad essa destinate (tutte con "manchevolezze" agli occhi della dirigenza o comunque scarsamente "manovrabili" da parte dei vertici aziendali), ha sottolineato **le continue e sistematiche sollecitazioni alle novazioni rivolte dal G. agli ospiti della palazzina e ricordato l'assai esiguo numero di ricollocazioni nella medesima categoria effettivamente attuato** (solo quattro casi). Per non parlare della pretesa duplicità dello scopo della palazzina L. affermata dal giudice di primo grado, in riferimento alla quale la Corte di Appello ha chiarito che anche a volere intravedere in essa un fine di "illegittimo strumento per la gestione degli esuberi, questo non sarebbe mai distinto ed autonomo ma ricomprenderebbe quello specifico del reato contestato (e cioè quello di fiaccare la resistenza dei lavoratori onde far accettare la novazione).

3.5. - Altra censura comune a tutti i ricorrenti riguarda la sussistenza del necessario **elemento soggettivo**, del reato, sull'asserito presupposto che non sarebbe stato dimostrato che la palazzina L. era stata concepita ed utilizzata quale luogo di destinazione di impiegati inviati alla azienda e quale strumento di minaccia finalizzato al perseguimento dell'obiettivo delle novazioni.

Si tratta di doglianza del tutto generica, posto che la relativa carenza di motivazione è stata solo apoditticamente affermata e non argomentata. A parte il fatto che la sentenza impugnata contiene ampie e dettagliate spiegazioni in ordine a come venivano individuati i dipendenti da destinare alla L., alla

funzione della palazzina e all'obiettivo delle novazioni. Inoltre in base alla testimonianza... e alle altre risultanze processuali (con particolare riferimento alle circostanziate deposizioni delle numerose parti lese) doveva ritenersi accertato che tutta l'operazione relativa alla palazzina L. era riconducibile quale scelta aziendale non solo al datore di lavoro ma anche a tutti coloro che, consapevoli della scelta medesima, avevano posto in essere comportamenti dotati di efficienza causale nella produzione dell'evento poi non verificatosi. Ne deriva che oltre che al R. ed al C. (il primo quale massimo esponente della proprietà aziendale e il secondo quale suprema carica operativa) la scelta doveva farsi risalire anche ai responsabili del personale e dei reparti interessati che in tale veste avevano concorso deliberatamente sia nelle decisioni iniziali sia nei successivi comportamenti attuativi (...).

3.6. - Quanto alla condanna al risarcimento dei danni anche in favore della parte civile UIL, nella sentenza impugnata si è sottolineato che **la condotta degli imputati aveva colpito direttamente anche la funzione di tutela e controllo assegnata ai sindacati, eludendo ogni dialettica con gli stessi, in aperta violazione delle procedure previste dalla Legge n. 223 del 1991.** Del resto tra le manchevolezze che caratterizzavano i lavoratori inviati alla palazzina L. si stagliava la appartenenza al sindacato, con conseguente sollecitazione a ritirare la iscrizione ad esso (...): doveva ritenersi quindi innegabile che una tale martellante e sistematica politica aziendale avesse inciso sia sulla consistenza numerica degli aderenti al sindacato sia sulla sua immagine e sul suo potere contrattuale.

In realtà la minaccia dell'invio in palazzina L. e **la conseguente condotta criminosa posta in essere nei confronti degli impiegati ad essa destinati comportava necessariamente l'affievolimento, sia nell'ottica dei medesimi sia a livello globale, delle prerogative e delle capacità interlocutrici dei sindacati, poiché per ottenere il loro obiettivo (e cioè il demansionamento al di fuori di ogni controllo) gli imputati dovevano necessariamente ledere i diritti del sindacato.**

In conclusione, "al di là delle singole persone fisiche offese, si erge(va) onnipresente la figura del vero grande danneggiato dal reato contestato: il sindacato".

Ne derivava che era stato senz'altro arrecato un danno risarcibile al sindacato, che era stato leso nella misura in cui non aveva potuto esercitare le sue prerogative e nella misura in cui la condotta degli imputati aveva leso i diritti di lavoratori confinati nella famigerata palazzina L., diritti alla cui tutela era preordinata l'azione sindacale.

Altrettanto correttamente la Corte di merito ha puntualizzato che la assenza nel presente procedimento di altre sigle sindacali non aveva alcun rilievo, posto che si trattava evidentemente di "scelte autonome ed insindacabili, né valutabili in alcun modo."

...omissis...

3.8. - Restano da esaminare le censure sollevate da... e relative alla contestazione di cui all'art. 374 c.p., con le quali si contesta la sussistenza nel caso di specie del requisito della artificiosa immutazione dei luoghi, si rileva che l'ordine di esecuzione dei lavori non sarebbe stato a loro riferibile e si sostiene

la insussistenza nella effettuazione dei lavori stessi di una finalità di inganno nei confronti del giudice.

La Corte di Appello ha chiarito che le risultanze istruttorie (deposizione...; testimonianze degli operai addetti alla manutenzione) avevano dimostrato che l'entità dei lavori effettuati non era stata affatto minimale, ma tale da far lavorare per due giorni una squadra di due operai e da migliorare sensibilmente le condizioni della palazzina. Nella sentenza si è altresì puntualizzato che si trattava di certo di **lavori idonei a cagionare l'inganno del giudice** e che i lavori stessi erano stati commissionati dal G. agli addetti lo stesso giorno in cui era stata effettuata la notifica del decreto che annunciava l'ispezione per il successivo 7.11.1998. A parte il fatto che si versava in un momento storico e procedimentale in cui era oramai nota l'attenzione della magistratura verso la palazzina L., sicché era evidente ai vertici aziendali la importanza probatoria dell'atto giudiziario in questione e la necessità di rendere più accettabile, con gli opportuni interventi di manutenzione, l'aspetto della palazzina.

...omissis...

Violenza psicologica come reato di maltrattamenti, elementi per la configurabilità, qui esclusa.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE SESTA PENALE
Sentenza del _____, n. _____

Nicola MILO – Presidente
Giovanni CONTI – Relatore

...omissis...

FATTO E DIRITTO

Con la sentenza in epigrafe, la Corte di Appello di Torino confermava la sentenza in data 15 dicembre 2006 del Tribunale di Torino, appellata da T., condannato, con le attenuanti generiche, alla pena di mesi dieci di reclusione, oltre al risarcimento dei danni sofferti dalle parti civili, per il reato di cui all'articolo 572 c.p. commesso nell'esercizio delle sue funzioni di Sindaco di Trofarello in danno delle dipendenti comunali A., responsabile dell'Ufficio Ragioneria, e V., responsabile dell'Ufficio Attività economiche, attraverso varie **offese lesive del loro onore e decoro, mortificazioni, umiliazioni e vessazioni di varia natura, talvolta in presenza di più persone (in...)**.

Secondo la ricostruzione dei fatti dei giudici di merito, non contestata dall'imputato, quest'ultimo aveva reiteratamente e abitualmente sottoposto la A. e la V., con insulti, umiliazioni, minacce, dileggi, comportamenti volgari o prevaricatori, a sofferenze morali, che avevano indotto disturbi psichici accertati attraverso consulenze tecniche.

Ricorre per Cassazione l'imputato, a mezzo del difensore avv. ..., il quale denuncia sotto vari profili la violazione dell'articolo 572 c.p.

1. In primo luogo, la fattispecie penale in questione non attiene ai rapporti tra il sindaco e i dipendenti comunali, che non si inscrivono in quelli definiti dall'articolo 572 c.p., implicanti un esercizio di un potere autoritativo basato o su rapporti familiari o su rapporti di affidamento di varia natura implicanti comunque una stringente subordinazione del soggetto passivo verso il soggetto rivestito di tale potere; rapporto che comunque non potrebbe caratterizzare quello tra il sindaco e i dipendenti comunali, data la chiara distinzione operata

dalla legislazione in materia di enti pubblici territoriali tra gli organi di governo politico, titolari di un potere di indirizzo, quale il sindaco, e gli organi gestionali, quali i dirigenti dell'amministrazione comunale.

2. La sentenza impugnata ha inoltre arbitrariamente valutato unitariamente i vari fatti elencati nella imputazione, non esaminando partitamente le angherie addebitate all'imputato con riferimento alla A. e alla V., risolvendosi esse, quanto alla prima, in soli tre episodi, e, quanto alla seconda, in quattro, nell'arco circa di un anno, con ciò difettando l'estremo della abitualità della condotta soprafattrice considerata dalla norma come elemento costitutivo del reato di maltrattamenti.

3. Manca anche una esauriente dimostrazione dell'elemento soggettivo del reato, posto che i dati processuali indicano univocamente che i comportamenti antiggiuridici posti in essere dall'imputato erano espressione di una sua componente caratteriale, e quindi frutto occasionale di un dolo d'impeto e non di una volontà unitariamente e costantemente finalizzata a vessare i soggetti passivi.

4. L'aggravante della causazione di una malattia consistita in disturbi psichici e depressivi a carico delle due dipendenti è stata basata esclusivamente sulle conclusioni dei consulenti del p.m., senza alcuna considerazione delle diverse valutazioni del consulente di parte prof. Z., che aveva messo in luce le carenze metodologiche e la mancanza di approfondimenti anche di natura familiare caratterizzanti le consulenze di accusa, tali da rendere incerto il nesso causale tra le ravvisate patologie e la condotta dell'imputato.

Il ricorso, nella parte in cui contesta l'affermazione di responsabilità penale per il delitto di maltrattamenti, appare fondato.

Perchè sia configurabile il reato di cui all'articolo 572 c.p., occorre un rapporto tra soggetto agente e soggetti passivi caratterizzato da un potere autoritativo esercitato, di fatto o di diritto, dal primo sui secondi, i quali, specularmente, versano in una condizione di soggezione; situazione tradizionalmente confinata nell'ambito familiare, specie in relazione alla posizione preminente del marito rispetto alla moglie o dei genitori rispetto ai figli (articolo 391 c.p. del 1889), e successivamente estesa, dal vigente codice, a rapporti educativi, di istruzione, di cura, di vigilanza, di custodia o a quelli che si instaurano nell'ambito di un rapporto di lavoro.

Con particolare riferimento ai rapporti di lavoro, occorre che il soggetto agente versi, appunto, in una posizione di **supremazia**, che si traduca nell'esercizio di un **potere direttivo o disciplinare**, tale da rendere specularmente ipotizzabile una soggezione, anche di natura meramente psicologica, del soggetto passivo (v. Cass., sez. 3, 5 giugno 2008; Cass., sez. 6, 22 gennaio 2001).

Al di fuori di queste particolari situazioni di fatto o di diritto, nell'ambito di rapporti di natura professionale o di lavoro non è configurabile il reato in esame, tanto che da più tempo, per l'avvertita esigenza di dare una risposta penale a condotte persecutorie in tale ambito (c.d. mobbing), sono state avviate iniziative legislative, non giunte però ancora a definizione.

Nella situazione in esame, relativa ai rapporti tra il sindaco, capo dell'amministrazione comunale, e i funzionari comunali, che non sono certamente qualificabili in termini di lavoro subordinato, non ricorre un nesso di supremazia-soggezione che esponga il soggetto più debole a situazioni assi-

milabili a quelle familiari, come invece potrebbe dirsi nei rapporti tra il collaboratore domestico e le persone della famiglia presso la quale presta attività lavorativa o in quelli intercorrenti tra il maestro d'arte e l'apprendista.

Peraltro, essendo ipotizzabili a carico dell'imputato fattispecie di reato di per sé assorbite nel paradigma dell'articolo 572 c.p., la sentenza impugnata va annullata con rinvio, dovendo altra sezione della Corte di Appello di Torino, esclusa la configurabilità del reato di maltrattamenti, verificare se residuino condotte penalmente rilevanti.

Restano in questa statuizione assorbite le ulteriori censure dedotte in ricorso.

P.Q.M.

Annulla al sentenza impugnata con rinvio ad altra sezione della Corte di Appello di Torino per nuovo giudizio.

IV. PARTE

RIFERIMENTI NORMATIVI

a cura di
Riccardo Baldassi

PREMESSA

di Riccardo Baldassi

Mobbing e riferimenti normativi

In questa sede ci occupiamo delle norme di legge che disciplinano e sanzionano il fenomeno del c.d. mobbing. Va premesso che, relativamente a questa tematica, il legislatore italiano è da sempre rimasto inerte e non ha fornito alcuna normativa ad hoc. Moltissimi i disegni di legge che si sono susseguiti nel tempo, di cui però nessuno andato a buon fine.

Come più approfonditamente vedremo in seguito, alcune Regioni hanno legiferato in materia, colmando parzialmente questa lacuna che reputiamo grave quanto il fenomeno del mobbing.

In assenza di una definizione legislativa nazionale del mobbing e di una tutela giuridica specifica della vittima, la dottrina giuslavoristica e la giurisprudenza si sono occupate di individuare i tratti caratteristici del fenomeno e di colmare, almeno parzialmente, la lacuna legislativa utilizzando le norme di legge disponibili, ancorché aspecifiche e pensate per regolare ben altre situazioni, pur se comunque in grado di riferirsi anche alla piaga sociale di cui ci occupiamo.

È ormai divenuto improcrastinabile un intervento legislativo nazionale che disciplini tale ambito, sia per i motivi etici e pratici riferibili ad un fenomeno in crescita esponenziale, sia al fine di scongiurare nuove sanzioni che l'Unione Europea irroghi all'Italia per la mancanza di una legge in materia. Va ricordato come il Parlamento Europeo, con lo storico Libro Verde recante la denominazione "Il mobbing sul posto di lavoro", abbia introdotto sin dal luglio 2001 il dibattito in sede comunitaria; le successive risoluzioni del Parlamento Europeo, peraltro, non sono mai state recepite dall'ordinamento italiano.

Da questa disarmante situazione origina un quadro normativo a disposizione della magistratura, nella sua attività di valutazione e decisione delle fattispecie concrete, caratterizzato da disorganicità (per non dire raffazzonatezza), eterogeneità ed, ovviamente, aspecificità. Inoltre, le perplessità interpretative sono numerose e spesso di incerta soluzione.

Ci apprestiamo, quindi, a scorrere le principali norme che i giudici possono utilizzare nel giudicare i casi di mobbing: dapprima ci occuperemo delle norme aventi rilievo civilistico ed in seguito di quelle afferenti all'ambito penale. In ogni caso, obiettivo di queste pagine non è fornire un quadro esaustivo ed organico di ciò che dottrina e magistratura oggi intendono per mobbing, delle sue possibili definizioni e dei suoi elementi fondanti; non è trattare in maniera organica e compiuta di mobbing. Il fine è, più limitatamente, quello di passare in rassegna commentando brevemente le principali fonti normative che disciplinano, in via prevalentemente indiretta, la tematica del mobbing, senza entrare troppo nello specifico delle relative conclusioni giurisprudenziali e dottrinali.

Ma entriamo nel merito.

Nella c.d. gerarchia delle fonti, spiccano per importanza nella tutela contro il mobbing gli artt. 2 (La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale), 41 primo comma (L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana) e 32 primo comma (La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti) della Costituzione.

Queste norme di rango Costituzionale fissano i paletti all'interno dei quali il legislatore ordinario può muoversi nel disciplinare la materia di cui ci occupiamo.

In ambito civilistico, la prima domanda che l'osservatore deve porsi è se la responsabilità dell'agente sia di natura contrattuale od extracontrattuale.

Il sempre più poderoso contenzioso giudiziario avente ad oggetto richieste risarcitorie da parte dei prestatori di lavoro a fronte di condotte asseritamente illegittime, impone, infatti, una riflessione sulla qualificazione giuridica della responsabilità da "mobbing".

Allo stato, dottrina e giurisprudenza maggioritarie ritengono che il fondamento giuridico della tutela contro il mobbing vada ricercato nell'art. 2087 c.c., che assoggetta il datore ad una responsabilità contrattuale, imponendogli determinati obblighi di protezione nei confronti del dipendente.

Se, come suindicato, la Carta Costituzionale limita la libertà di iniziativa privata delle imprese a tutela di beni e valori di rango superiore quali salute, sicurezza, libertà e dignità umana, l'art. 2087 ingiunge al datore di farsi parte attiva adottando tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore.

Questa norma impone al datore di rispettare la personalità del proprio dipendente, evitando ogni comportamento che, pur formalmente corretto, possa risolversi in una forma di aggressione o di “accerchiamento” che comprometta la personalità del lavoratore: l’art. 2087 c.c., infatti, tutela la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica).

Inoltre, la circostanza che l’autore della condotta di mobbing sia un altro dipendente e non invece il datore di lavoro non è in grado di escludere la responsabilità di quest’ultimo (su cui incombe le responsabilità per il fatto dei propri collaboratori ex art. 2049 c.c.), ove sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, non potendosi ritenere sufficiente un mero intervento pacificatore a posteriori, non seguito da concrete misure di vigilanza.

Pertanto, in base al maggioritario indirizzo della giurisprudenza di legittimità, nella gran parte dei casi di richiesta di risarcimento danni conseguenti a “persecuzione” in ambito lavorativo, si versa nell’ipotesi di presunta violazione dell’art. 2087 c.c. (e quindi in ambito di responsabilità contrattuale e non extracontrattuale, per violazione dell’art. 2043 c.c.), con la conseguenza che il regime probatorio è quello previsto dall’art. 1218 c.c.: il datore dovrà provare di aver ottemperato all’obbligo di protezione dell’integrità psicofisica del prestatore, mentre graverà su quest’ultimo l’onere di dimostrare sia la lesione all’integrità psicofisica, sia il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l’eventuale inadempimento datoriale alle norme poste a salvaguardia del collaboratore nell’espletamento dell’attività lavorativa.

Lo spazio del mobbing, peraltro, presupponendo necessariamente la protrazione della volontà lesiva, è più ristretto di quello delineato dall’articolo 2087 c.c., nel quale si inquadra ma che è comprensivo di ogni comportamento datorile, potendo essere anche istantaneo e fondato sulla colpa. L’astratta configurazione del mobbing costituisce, pertanto, una specificazione della norma generale contenuta nell’articolo 2087 c.c.

Va, d’altro canto, rilevato che profili di responsabilità extracontrattuale possono agevolmente concorrere con quelli afferenti alle responsabilità contrattuali, qualora la condotta datoriale, occasionata dal rapporto di lavoro, violi i diritti fondamentali del lavoratore.

È, infatti, maggioritario l’indirizzo giurisprudenziale che ritiene gravare sul datore di lavoro sia lo specifico obbligo di protezione dell’integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall’art. 2087 c.c., ad integrazione ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale, sia il generale obbligo del *neminem laedere*, ex art. 2043 c.c., la cui violazione è fonte di responsabilità extracontrattuale.

Ovviamente, il semplice lavoratore che compie atti integranti mobbing risponde personalmente e direttamente a titolo di responsabilità extracontrattuale nei confronti della vittima.

Un discorso a parte merita l'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro). Questa norma, in assoluto fortemente innovativa, sfiora senza centrare la tematica del mobbing. Ciononostante, ritengo utile effettuare un breve approfondimento.

In linea generale, il Decreto ha introdotto diverse significative novità tese alla creazione di una nuova percezione della sicurezza: l'attenzione è stata spostata dalla mera adozione di specifici comportamenti volti a prevenire o ad evitare situazioni di pericolo all'adozione di un modello di gestione del lavoro che spinga gli operatori verso un comportamento pro-attivo che, attraverso la gestione della sicurezza, contribuisca a migliorare la qualità della vita sul lavoro.

L'espressione più evidente di tale attenzione si ha con l'introduzione, all'art. 28 del T.U., dell'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato; la novità è notevole anche se di essa si trovavano tracce embrionali già nei D.Lgs. 626/94 e 195/2003.

Tuttavia, è con il T.U. che, per la prima volta, si prende coscienza del rischio-stress quale autonomo elemento di valutazione ai fini della sicurezza sul lavoro.

Al verificarsi di un evento quale l'infortunio o la malattia professionale riconducibile a stress, in sede di procedimento giudiziario, si procederà anche a verificare l'adeguatezza della valutazione del rischio stress contenuta nel documento di valutazione dei rischi, e, laddove si accerti che tale valutazione sia stata inadeguata, il datore potrà essere condannato alle sanzioni amministrative o penali previste dal decreto.

Lo stress, che si sostanzia in una risposta dell'individuo in termini di adattamento a sollecitazioni provenienti dal contesto lavorativo od extralavorativo, rappresenta un problema che può colpire qualunque lavoratore in qualsiasi ambiente, in ogni condizione ed organizzazione lavorativa a prescindere da qualsivoglia eventuale relazione con fattori legati al contesto od alle dimensioni o tipologia dell'azienda.

Da questa disciplina, peraltro, rimangono esclusi i casi di violenza o sopraffazione sul lavoro, nei quali tipicamente rientrano le fattispecie di mobbing, straining ecc.: in queste ultime l'elemento caratterizzante è il comportamento dell'agente volontariamente lesivo della dignità umana del lavoratore.

L'art. 28, viceversa, non fa riferimento ai rischi psicosociali (tra i quali il mobbing, appunto), ma al ben diverso fenomeno dello stress da lavoro: i caratteri di questa tipologia di rischio sono stati definiti nell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004.

Al contrario di quanto asserito da una parte della dottrina (che fornisce un'interpretazione estensiva ed, a nostro parere, distorta del D.Lgs. 81/2008), og-

getto della normativa contenuta nel decreto non sono, quindi, né i rischi psicosociali in generale, né il mobbing in particolare.

Tutto ciò in linea squisitamente teorica; in pratica, sarà ora affidato all'interprete il delicato compito di distinguere, nella miriade di fattispecie concrete che si potranno verificare, quale sia il corretto ambito in cui ci si trova e, conseguentemente, quali potranno essere gli strumenti giuridici ad esso applicabili.

Un altro fraintendimento piuttosto frequente consiste nell'identificazione del "mobbing" con il demansionamento. È pur vero che le due diverse pratiche si intersecano di frequente: molto spesso, infatti, le azioni di mobbing consistono proprio nell'affidamento alla vittima di mansioni dequalificanti, che ne mortificano la professionalità ed il prestigio, con indubbio danno alla professionalità, oltre che, sovente, all'autostima ed alla salute (per le varie patologie fisiche e psichiche che ne possono derivare).

In realtà però, il demansionamento, se quasi sempre si accompagna o integra uno degli elementi del mobbing, costituisce di per sé stesso illecito contrattuale sanzionato autonomamente dall'articolo 2103 del codice civile. Questa norma, infatti, limita lo ius variandi del datore di lavoro, cioè il potere di quest'ultimo di modificare unilateralmente le mansioni del dipendente.

Essendo, perciò, la tutela giuridica in grado di proteggere il lavoratore dal demansionamento diretta e specifica in quanto oggetto di previsione normativa ad hoc, in generale ritengo più semplice conseguire il ristoro dei danni patiti denunciando l'avvenuto demansionamento/dequalificazione a norma dell'art. 2103, piuttosto che non denunciando le malversazioni che integrano il mobbing.

Tuttavia, nulla vieta che si possano invocare simultaneamente le tutele di cui agli artt. 2103, 2087, 2043 del codice civile, ecc.

Altra importante fonte normativa è rappresentata dallo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970): di rilievo sia l'art. 15 che prevede il divieto di porre in essere atti discriminatori, sia l'articolo 9 volto alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.

Queste norme, da un lato, fanno divieto di ogni discriminazione basata su motivazioni politiche, religiose, razziali, di lingua o di sesso e, dall'altro, mettono le basi giuridiche perché i lavoratori, tramite i propri rappresentanti, possano controllare e verificare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

L'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori chiama in causa sia la copiosa normativa in materia di sicurezza (dal D.Lgs. 626/1994 al già richiamato D.Lgs. 81/2008), sia le clausole inserite nei contratti di lavoro riferibili al mobbing ed alla ne-

cessità che i lavoratori siano messi in condizione di partecipare ai processi aziendali volti ad analizzare il fenomeno, monitorandolo ed analizzandone caratteristiche e cause. Citiamo, in proposito, l'art. 51 "Osservatorio Nazionale sul mobbing" del nostro C.C.N.L.

Un capitolo a parte va dedicato alle normative introdotte in materia di mobbing da alcune Regioni italiane.

Sono tre le regioni ad oggi dotate di una legislazione specifica sul mobbing.

Prima l'Abruzzo, con la legge regionale n. 26 dell'11 agosto 2004; poi l'Umbria, con la legge n. 18 del 28 febbraio 2005; quindi il Friuli Venezia Giulia, con la legge n. 7 dell'8 aprile 2005.

Queste normative sono caratterizzate da contenuti almeno parzialmente sovrapponibili tra loro: i concetti cardine sono rappresentati dalla prevenzione dei rischi, dalla creazione di centri d'ascolto capillari sul territorio, di sportelli anti-mobbing e degli osservatori nonché dalla formazione di personale competente, da informazione, ricerca e assistenza medico-legale.

In realtà, fu il Lazio la prima regione a legiferare sul tema con la legge n. 16 dell'11 luglio 2002. La normativa provvedeva innanzitutto a definire il mobbing come un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei colleghi o del responsabile, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo di escludere la vittima dal gruppo. Tra le altre misure previste dalla legge, l'istituzione di un osservatorio regionale sul fenomeno e di centri antimobbing autorizzati a invitare i datori di lavoro, sia pubblici che privati, a rimuovere le cause del fenomeno.

La Corte Costituzionale, peraltro, con sentenza n. 359/2003, accogliendo il ricorso presentato dalla Presidenza del Consiglio, dichiarava l'illegittimità costituzionale della normativa, in quanto le regioni non possono «intervenire in ambiti di potestà concorrente dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali». Secondo la Consulta, infatti, l'intera legge si fondava sul presupposto, da ritenere in contrasto con l'assetto costituzionale dei rapporti tra Stato e Regioni, secondo cui queste ultime, in assenza di una specifica disciplina di un determinato fenomeno, abbiano in via provvisoria poteri illimitati di legiferare.

Viceversa, la Corte Costituzionale, con tre diverse sentenze, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale delle suindicate leggi delle Regioni Abruzzo, Umbria e Friuli Venezia Giulia, sollevate dal Presidente del Consiglio dei Ministri. La Corte ha sottolineato le profonde diversità intercorrenti tra la legge della Regione Lazio dichiarata illegittima e quelle delle altre Regioni: queste ultime, infatti, non hanno "oltrepassato i limiti della competenza che già questa Corte ha riconosciuto alle Regioni quando ha affermato che esse possono intervenire con propri atti normativi o anche con

misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili ed a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze”.

Proprio in questi giorni dovrebbe essere approvata dal Consiglio Regionale una nuova legge anti mobbing della Regione Lazio. Il relativo testo dovrebbe ricalcare quasi integralmente quello della legge della Regione Umbria.

Da ultimo, vorremmo effettuare qualche approfondimento in merito alla tematica relativa alle implicazioni penali del mobbing.

Non esistendo in Italia una legge in materia, come più volte ricordato, nel nostro ordinamento giuridico non è prevista una specifica fattispecie di reato: in sostanza non vi sono norme penali che sanzionano atteggiamenti di vessazione morale o di dequalificazione professionale in quanto tali.

Di qui la proliferazione di proposte di legge. Pur nella consapevolezza della difficoltà di stabilire con precisione le fattispecie concrete degli atti e dei comportamenti attraverso i quali si verificherebbero la violenza e la persecuzione psicologica ai danni dei lavoratori, infatti, la speranza per il futuro è che il mobbing in quanto tale assuma autonoma rilevanza penale.

Allo stato, il mobbing può essere originato da fatti che, individualmente presi, possono comunque integrare qualche fattispecie di reato: in sostanza, i medesimi episodi che integrano mobbing possono, d'altro canto, assumere una specifica e separata rilevanza penale, con riferimento a varie fattispecie di reato previste dal codice penale o in altra norma penale. I reati il cui compimento più di frequente costituisce una delle modalità tramite le quali si consuma il mobbing sono: ingiuria (art. 594 c.p.), diffamazione (art. 595 c.p.), lesioni personali (artt. 582 e 590 c.p.), violenza privata (art. 610 c.p.), estorsione (art. 629 c.p.), molestie o disturbo alle persone (art. 660 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli (art. 572 c.p.), stalking (art. 612 bis c.p.). La perseguibilità degli stessi passa attraverso il paradigma normativo delle specifiche figure di reato, del tutto prescindendo dal contesto lavorativo nel quale tali episodi si verifichino.

Accanto a queste ipotesi di fatti penalmente rilevanti, peraltro, molto spesso il mobbing consta di fatti o atti privi di rilevanza penale. I fatti di mobbing possono, inoltre, integrare circostanza aggravante il reato (per es. motivo abietto o futile, crudeltà verso le persone, ecc.).

A parte pochi casi (per es. ingiuria e diffamazione), le ipotesi di reato a carico del soggetto che pone in essere attività inquadrabili nel fenomeno del mobbing, si basano sugli effetti che tali azioni hanno sull'individuo che le subisce: fino a che non si dimostri che il lavoratore si sia ammalato di mobbing, la tutela in ambito penalistico non ha concreta praticabilità. In sostanza, deve essere dimostrato il danno alla salute nonché il nesso di causalità tra il medesimo ed i comportamenti subiti in ambiente di lavoro. È poi indispensabile accertare se il mobber abbia agito con dolo o solo con colpa. Tutti questi assunti sono oltremodo difficili da dimostrare anche perché la malattia psi-

chica è plurieziologica. Anche per questo, la speranza pro futuro è che la legge punisca il mobbing “in sé”, quale reato di pura condotta, a prescindere dagli effetti nocivi prodotti.

L'assunto sopra formulato in base al quale, non essendo prevista nel nostro Ordinamento giuridico alcuna specifica fattispecie di reato, il mobbing in quanto tale non possa assumere autonoma rilevanza penale, ha trovato in alcune pronunce della Corte di Cassazione importanti deroghe.

Per orientamento giurisprudenziale largamente prevalente, il “mobbing”, in quanto compendio di condotte in sé astrattamente lecite, reiterate e persistenti, volte alla persecuzione d'un lavoratore dipendente ad opera del datore di lavoro o di suoi preposti, secondo il fine (peraltro meramente eventuale) d'escluderlo dall'impresa (o dall'ente) di sua appartenenza, è penalmente perseguibile a titolo di “maltrattamenti in famiglia, o verso fanciulli” ex art. 572 codice penale (cioè, nonostante la norma abbia letterale inerenza al solo ambito “familiare”).

Secondo la Corte di Cassazione, invero, la norma dispiega la propria ala protettiva a vantaggio di ogni persona in qualche modo sottoposta ad autorità “aliena”, od “affidata ad altri per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte”.

La nozione di maltrattamenti sottesa all'art. 572 c.p. si pone in rapporto di genere a specie rispetto al “mobbing”, condividendo l'una e l'altra fattispecie il dato della serialità delle condotte offensive e della loro sistematicità ed unitarietà, quello della corrispondente strumentalità rispetto all'effetto dannoso voluto (in capo alla vittima) e quello dell'intenzionalità del contegno attuato.

Si è poi tentato di ricondurre il mobbing alla fattispecie di cui al delitto di violenza privata (art. 610 c.p.): questa figura criminosa non appare, peraltro, sovrapponibile a quella del “mobbing”, in quanto la violenza privata postula il compimento di condotte comunque illecite, mentre il “mobbing” può constare, in astratto, di condotte di per sé lecite. Inoltre, le due fattispecie di reato si discostano tra loro sotto il profilo dell'elemento psicologico, nell'una figura informato alla persecuzione sistematica ed all'esclusione del “soggetto bersaglio” e, nell'altra, del tutto differentemente, alla coercizione della volontà altrui, quanto al fare, al non fare, al tollerare qualcosa.

Un'ultima considerazione va introdotta con riferimento ad una importante innovazione normativa di cui molto si parla in questi giorni: lo Stalking.

Il Decreto Legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito in Legge 23 aprile 2009, n. 38 introduce nel nostro ordinamento una nuova fattispecie di reato tesa a colpire la condotta “persecutoria” nei confronti soprattutto, ma non esclusivamente, delle donne.

La figura, ai sensi dell'art. 612 bis c.p., prevede che, “salvo che il fatto co-

stituisca più grave reato, chiunque reiteratamente, con qualunque mezzo, minaccia o molesta taluno in modo tale da infliggergli un grave disagio psichico ovvero da determinare un giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque da pregiudicare in maniera rilevante il suo modo di vivere, è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a quattro anni”.

Quello dello stalking è un fenomeno per certi versi simile a quello del mobbing, soprattutto per quanto riguarda gli effetti negativi sulla persona, ma si differenzia perché nel mobbing l'aggressore pone in essere la condotta persecutoria direttamente sul posto di lavoro e con il fine di espellerlo, mentre nello stalking l'aggressore non si muove necessariamente nell'ambito lavorativo ma, più in generale, agisce su quello della vita privata della vittima.

Ad ogni buon conto, riteniamo sia necessario che trascorra un congruo lasso di tempo per verificare quelli che saranno gli sviluppi dottrinali e soprattutto giurisprudenziali relativi al nuovo istituto, soprattutto in ordine alla possibile applicazione dell'art. 612 bis c.p. ad ipotesi di mobbing sulla scorta di quanto effettuato dalla Suprema Corte con l'art. 572 c.p.

Codice civile

Art. 2043 Risarcimento per fatto illecito

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

Art. 2049 Responsabilità dei padroni e dei committenti

I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro

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

Art. 2103 Prestazione del lavoro

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.

Codice penale

Art. 323 **Abuso d'ufficio**

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Art. 572 **Maltrattamenti in famiglia** **o verso i fanciulli**

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia, o un minore degli anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a venti anni.

Art. 582 **Lesione personale**

Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni.

Se la malattia ha una durata non superiore ai venti giorni e non concorre alcuna delle circostanze aggravanti previste negli artt. 583 e 585, ad eccezione di quelle indicate nel n. 1 e nell'ultima parte dell'articolo 577, il delitto è punibile a querela della persona offesa.

Art. 590

Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire seicentomila.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire duecentoquarantamila a un milione duecentomila; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire seicentomila a due milioni quattrocentomila.

Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da due a sei mesi o della multa da lire quattrocentottantamila a un milione duecentomila; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da lire un milione duecentomila a due milioni quattrocentomila.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Art. 594

Ingiuria

Chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a lire un milione.

Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa.

La pena è della reclusione fino a un anno o della multa fino a lire due milioni, se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato.

Le pene sono aumentate qualora l'offesa sia commessa in presenza di più persone.

Art. 595

Diffamazione

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a lire due milioni.

Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a lire quattro milioni.

Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a lire un milione.

Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza, o ad una Autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.

Art. 610 **Violenza privata**

Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.

La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.

Art. 612 bis **Atti persecutori**

È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero a costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge legalmente separato o divorziato o da persona che sia stata legata da relazione affettiva alla persona offesa.

La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di donna in stato di gravidanza o di un soggetto con disabilità, ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con armi, o da persona travisata, o con scritto anonimo.

Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di persona con disabilità, ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio.

Art. 629 **Estorsione**

Chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da lire un milione a quattro milioni.

La pena è della reclusione da sei a venti anni e della multa da lire due milioni a lire sei milioni, se concorre taluna delle circostanze indicate nell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

Art. 660 **Molestia** **o disturbo alle persone**

Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a lire un milione.

Regione Abruzzo

Legge regionale 11.8.2004, n. 26

Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro

Art. 1 Finalità

La Regione Abruzzo, nel rispetto dell'art. 32 della costituzione italiana, ed in armonia con i principi dello Statuto, con la presente legge si propone di contrastare e prevenire i fenomeni afferenti lo stress psico-sociale ed il mobbing nei luoghi di lavoro.

Art. 2 Centro di riferimento regionale

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi enunciati dall'art. 1 della presente legge, la Regione Abruzzo istituisce un Centro di riferimento regionale presso l'ASL di Pescara ed un centro di ascolto per ogni altra ASL della Regione.

Art. 3 Funzioni ed organizzazione del Centro di riferimento regionale

1. Il Centro di riferimento regionale, con sede presso la ASL di Pescara, è localizzato nell'Ufficio di prevenzione e protezione per la sicurezza interna ed assume i seguenti compiti:

- monitoraggio ed analisi del fenomeno mobbing e dello stress psico-sociale;
- consulenza e supporto nei confronti degli organi regionali, enti pubblici, privati ed associazioni che adottino progetti o iniziative per tali problematiche;
- valutazione delle situazioni del disagio lavorativo con inquadramento clinico e psicologico;
- assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori in situazioni lavorative riconducibili a mobbing;
- 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;
- promozione di convegni ed incontri formativi per sensibilizzare le aziende ed i luoghi di lavoro, al fine di prevenire il fenomeno;
- coordinamento e supporto alle attività dei centri di ascolto localizzati nelle ASL della Regione Abruzzo.

2. Al Centro di riferimento è assegnato personale dipendente della ASL di Pescara, attualmente già in dotazione, che opera in forma non esclusiva, come segue:

- n. 1 medico specialista in medicina del lavoro, in qualità di responsabile;
- n. 1 medico specialista in psichiatria;
- n. 1 medico specialista in medicina legale;
- n. 1 medico specialista in igiene e sanità pubblica;
- n. 1 psicologo;
- n. 1 avvocato.

3. Il Centro di riferimento può assumere, mediante contratti di collaborazione o convenzionale, ogni altro tipo di personale, nell'ambito delle necessità relative ai compiti specifici e della dotazione finanziaria assegnata.

Art. 4 **Centri di ascolto localizzati**

1. I Centri di ascolto sono istituiti presso le cinque ASL della Regione ed hanno i seguenti compiti:

- effettuazione di colloqui clinici con i lavoratori ed inquadramento dei casi esaminati;
- distribuzione, in raccordo con il Centro regionale di questionari valutativi;
- invio dei lavoratori interessati al Centro regionale, qualora si richieda un'ulteriore valutazione del caso e per programmare eventuali interventi;
- assistenza periodica ai lavoratori interessati ed alle loro famiglie;
- istituzione e coordinamento di gruppi di auto aiuto e di quant'altro utile per l'assistenza psicologica ai lavoratori interessati.

2. I Centri di ascolto, localizzati, presso una sede distrettuale, o in altre sedi a seconda delle esigenze locali, hanno la seguente dotazione organica:

- uno psicologo;
- un'altra figura professionale tra quella di medico, sociologo, assistente sociale, a seconda delle esigenze locali.

3. La dotazione organica di cui al comma 2, è costituita attraverso l'utilizzo per i periodi di tempo necessari, di personale delle ASL, in servizio presso altre unità operative o servizi aziendali, o mediante ricorso a contratti di collaborazione o in convenzione.

Art. 5 **Organismo regionale Tecnico Consultivo**

1. La Regione, allo scopo di organizzare in maniera coordinata le attività di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing, istituisce un organismo regionale tecnico consultivo, con sede presso l'Assessorato al Lavoro, così composto:

- n. 1 Dirigente della Direzione politiche del lavoro, della formazione e istruzione;
- n. 1 Dirigente della Direzione Qualità della vita, beni ed attività culturali, sicurezza sociale e promozione sociale;
- n. 1 Dirigente della Direzione sanità;
- il Presidente della Commissione Pari Opportunità Regione Abruzzo;

- n. 2 rappresentanti dei sindacati maggiormente rappresentativi;
- n. 2 rappresentanti delle Confederazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative;
- n. 1 responsabile del Centro di Riferimento regionale di cui all'art. 2;
- n. 1 consigliere di parità.

2. L'organismo di cui al comma 1 persegue i seguenti scopi:

- acquisire dati sul fenomeno mobbing e sullo stress psico-sociale in ambito regionale;
- armonizzare le iniziative previste dalla Regione Abruzzo con quelle indicate dalla normativa nazionale e comunitaria, suggerendo eventuali altre azioni legislative;
- valutare l'attività dei presidi territoriali istituiti, favorendo la loro integrazione operativa;
- suggerire ulteriori iniziative territoriali, sociali e legislative in merito al fenomeno mobbing;
- favorire un diffuso intervento informativo e formativo a tutti i soggetti interessati;
- incentivare 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.).

Art. 6

Norma finanziaria

1. Per l'attuazione delle finalità previste dalla presente legge per l'anno 2004, ivi comprese le eventuali spese di funzionamento dell'organismo regionale di cui all'art. 54, gli oneri sono complessivamente valutati in euro 50.000,00 e ripartiti come di seguito indicati:

- euro 10.000,00 alla ASL di Pescara per l'attività svolta presso il Centro di riferimento regionale con sede presso la stessa ASL;
- euro 40.000,00 da ripartirsi rispettivamente nell'ammontare di euro 8.000,00 fra le altre ASL della Regione per l'attività svolta dai centri di ascolto localizzati nelle sedi delle stesse.

2. Per la copertura degli oneri di cui al precedente comma si provvede mediante lo stanziamento di euro 50.000,00 iscritto nell'ambito della U.P.B. 13 01 005 sul Cap. 71534 denominato: Interventi per contrastare il fenomeno del mobbing.

3. Per gli esercizi successivi lo stanziamento sarà determinato ed iscritto sul pertinente capitolo con le rispettive leggi di bilancio ai sensi della L.R.C. 3/2002.

Art. 7

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul B.U.R.A..

Regione Umbria

Legge regionale 28.2.2005, n. 18

Art. 1 **Finalità**

1. La Regione Umbria, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 32 e 41 della Costituzione italiana, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro, promuove 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, di seguito denominate mobbing.

Art. 2 **Compiti della Regione**

1. Per le finalità di cui all'articolo 1 la Regione promuove, in collaborazione con le parti sociali interessate, con l'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 e con le strutture socio-sanitarie locali, azioni di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica.

Art. 3 **Azioni di formazione**

La Regione promuove corsi di formazione professionale sul fenomeno mobbing, rivolti, in particolare, ai seguenti soggetti:

- a) operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL) e dei Centri di salute mentale;
- b) operatori dell'Ispettorato del lavoro;
- c) operatori degli Istituti di previdenza;
- d) operatori delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- e) operatori degli sportelli anti-mobbing di cui all'articolo 6 della presente legge;
- f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato.

Art. 4 **Azioni di informazione e ricerca**

1. La Regione promuove:

- a) l'elaborazione e diffusione di studi e ricerche sul mobbing, anche attraverso l'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 e l'Agenzia umbra ricerche (AUR);
- b) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione;
- c) l'attivazione di corsi post-laurea nelle materie oggetto della presente legge.

Art. 5

Azioni di assistenza medico-legale e psicologica

1. La Regione concede incentivi alla realizzazione di supporti e terapie psicologiche di sostegno e riabilitazione per il lavoratore vittima del mobbing ed i suoi familiari, secondo criteri e modalità da stabilirsi dalla Giunta regionale entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 6

Sportelli anti-mobbing

1. La Regione promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza di appositi sportelli anti-mobbing 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. 7

Osservatorio regionale sul mobbing

1. È istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro.

2. L'Osservatorio è composto da:

- a) l'assessore regionale alle politiche attive del lavoro, o suo delegato, che lo presiede;
- b) un membro designato dal Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
- c) il dirigente regionale del Servizio di prevenzione, o suo delegato;
- d) un rappresentante designato dalla direzione regionale del lavoro;
- e) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti nella Commissione tripartita;
- f) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti nella Commissione tripartita;
- g) la consigliera regionale di parità;
- h) un sociologo e uno psicologo individuati dalla direzione regionale della sa-

nità, a cura del direttore della stessa;

i) un avvocato esperto di diritto del lavoro, da individuare nell'ambito dell'Ufficio legale della Regione.

3. L'Osservatorio è costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale e il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla struttura dell'assessorato competente in materia di lavoro.

4. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

a) formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni e interventi di cui alla presente legge;

b) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni ed enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge, in particolare si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro;

c) realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione;

d) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge;

e) promuove i protocolli d'intesa e le collaborazioni con gli organismi di vigilanza al fine di contrastare il fenomeno del mobbing anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali.

Art. 8

Attività di controllo

1. 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.

2. Presso ogni SPSAL è istituito un collegio medico con il compito di confermare lo stato di malattia del lavoratore e di accertare la connessione tra stato di malattia ed azioni di mobbing.

3. Il collegio è composto da:

a) un medico specialista in medicina del lavoro del SPSAL;

b) un medico specialista in medicina legale;

c) uno psicologo o uno psichiatra.

Art. 9

Norma finanziaria

1. Per il finanziamento degli interventi di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing è autorizzata per l'anno 2005 la spesa di 5.000,00 euro da iscrivere nella unità previsionale di base 11.1.001 denominata "Agenzia Umbria lavoro e Centri per l'impiego" del bilancio regionale di previsione (cap. 2923 n.i.).

2. Per il finanziamento della gestione e dell'attività dell'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 è autorizzata per l'anno 2005 la spesa di

5.000,00 euro da iscrivere nella unità previsionale di base 11.1.001 denominata “Agenzia Umbria lavoro e Centri per l’impiego” del bilancio regionale di previsione (cap. 2924 n.i.).

3. Al finanziamento degli oneri di cui ai commi 1 e 2 si fa fronte con riduzione di pari importo dello stanziamento esistente nella unità previsionale di base 16.1.001 del bilancio di previsione 2005 denominata “fondi speciali per spese correnti” in corrispondenza del punto 1, lettera A), della tabella A) della legge finanziaria regionale 2005.

4. Per gli anni 2006 e successivi l’entità della spesa è determinata annualmente con la legge finanziaria regionale, ai sensi dell’articolo 27, comma 3, lettera c) della vigente legge regionale di contabilità.

5. La Giunta regionale, a norma della vigente legge regionale di contabilità, è autorizzata ad apportare le conseguenti variazioni di cui ai precedenti commi, sia in termini di competenza che di cassa.

Regione Friuli Venezia Giulia

Legge regionale 8.4.2005, n. 7

Art. 1

Finalità

1. La Regione Friuli-Venezia Giulia, secondo i principi enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37 e 41 della Costituzione, persegue lo sviluppo della cultura del rispetto dei diritti della persona e la tutela della sua integrità psico-fisica, il miglioramento della qualità della vita e delle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro e il contrasto dell'esclusione sociale.

2. Ai sensi dell'Art. 5 dello statuto speciale e dell'Art. 117, terzo comma, della Costituzione, con la presente legge la Regione intende contribuire ad accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro, denominato fattispecie di «mobbing», a ridurre l'incidenza e la frequenza, e a promuovere iniziative di prevenzione e di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo.

Art. 2

Progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro

1. Per le finalità di cui all'Art. 1, l'amministrazione, regionale promuove la realizzazione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro 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.

2. I progetti di cui al comma 1 possono prevedere l'attivazione di appositi centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati «Punti di ascolto».

3. I punti di ascolto sono accreditati dall'amministrazione regionale sulla base

di un regolamento, sentita la commissione consiliare competente, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 3 **Punti di ascolto**

1. I Punti di ascolto istituiti ai sensi dell'Art. 2, comma 2, devono garantire la presenza di personale con le qualifiche professionali di cui al comma 4, mantenere rapporti costanti con le strutture pubbliche competenti in materia di prevenzione e sicurezza sul posto di lavoro e con l'I.N.A.I.L., fornire ogni utile informazione alla commissione regionale per le politiche attive del lavoro integrata in materia di molestie morali e psico-fisiche sul lavoro, di cui all'Art. 4.

2. I punti di ascolto svolgono le seguenti attività:

a) effettuano colloqui con le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di disagio al fine di verificare l'eventuale sussistenza di una situazione di malessere psico-fisico della lavoratrice o del lavoratore, legata a molestie o altre forme di pressione psicologica, di cui la lavoratrice o il lavoratore lamenta di essere oggetto, riservando particolare attenzione alle situazioni verificatesi in contesti in cui si siano evidenziati infortuni sul lavoro;

b) promuovono l'organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento di operatrici e operatori qualificati per affrontare problematiche di disagio psico-fisico sul luogo di lavoro;

c) forniscono all'osservatorio regionale sul mercato del lavoro, di cui all'Art. 3 della legge regionale 11 dicembre 2003, n. 20 (Interventi di politica attiva del lavoro in situazioni di grave difficoltà occupazionale), ogni rilevazione utile all'analisi del fenomeno in Regione.

3. I punti di ascolto nello svolgimento della loro attività possono avvalersi dell'apporto di esperti, anche in rapporto di convenzione.

4. Presso ogni singola azienda sanitaria, nell'ambito dei rispettivi S.P.S.A.L., è istituito un punto di ascolto e assistenza, per le lavoratrici e i lavoratori, composto almeno dal seguente personale, dipendente dell'azienda sanitaria o in convenzione all'uopo stipulata dall'azienda sanitaria medesima:

a) un medico specialista in medicina del lavoro;

b) un medico specialista in medicina legale;

c) uno psicologo o medico specialista in psichiatria;

d) un giuslavorista esperto in materia di lavoro.

Art. 4 **Azioni contro molestie morali e psico-fisiche sul lavoro della commissione regionale per le politiche attive del lavoro**

1. La commissione regionale per le politiche attive del lavoro, di cui all'Art. 2-quater della legge regionale 14 gennaio 1998, n. 1 (Norme in materia di politica attiva del lavoro, collocamento e servizi all'impiego nonché norme in materia di formazione professionale e personale regionale), svolge le seguenti funzioni contro le molestie morali e psico-fisiche sul lavoro:

a) esamina e valuta i progetti di cui all'Art. 2 da ammettere a finanziamento

regionale;

b) promuove studi e ricerche sul fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro, analisi delle sue molteplici espressioni, anche alla luce della letteratura scientifica con i migliori livelli di evidenza, della recente giurisprudenza e delle esperienze maturate in altri Paesi;

c) promuove campagne di informazione e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica, anche in collaborazione con enti, istituzioni e associazioni no profit;

d) propone programmi di formazione delle operatrici e degli operatori dei punti di ascolto, nonché dei lavoratori dipendenti, dei dirigenti e delle parti sociali, responsabili degli uffici del personale delle aziende pubbliche e private;

e) effettua consulenze nei confronti degli organi regionali e di soggetti pubblici e privati che intendano adottare progetti o sviluppare iniziative di prevenzione.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, la commissione regionale per le politiche attive del lavoro è integrata dai seguenti componenti:

a) il direttore centrale competente in materia di lavoro o suo delegato;

b) il direttore centrale competente in materia di sanità o suo delegato;

c) la presidente della commissione per le pari opportunità tra uomo e donna o sua delegata;

d) il difensore civico o suo delegato;

e) un rappresentante della direzione regionale del lavoro-sede periferica del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

f) un medico del lavoro, un sociologo, uno psicologo psicoterapeuta del lavoro, un avvocato giuslavorista scelti dall'amministrazione regionale nell'ambito del personale dipendente del servizio sanitario regionale e dei nominativi forniti da rispettivi ordini o associazioni professionali.

3. La commissione regionale per le politiche attive del lavoro integrata in materia di molestie morali e psico-fisiche sul lavoro può costituire al suo interno gruppi di lavoro per la trattazione di specifiche problematiche.

Art. 5

Funzioni dell'osservatorio regionale nel mercato del lavoro Modifiche dell'Art. 3 della legge regionale n. 20/2003

1. Dopo il comma 1 dell'Art. 3 della legge regionale n. 20/2003 è inserito il seguente: «1-bis. L'osservatorio svolge altresì, in base agli indirizzi forniti dalla commissione regionale per le politiche attive del lavoro integrate ai sensi dell'Art. 4, comma 2, della legge regionale 8 aprile 2005, n. 7, attività dirette a migliorare la conoscenza delle problematiche che concorrono a determinare il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro e a definire idonee misure di prevenzione del medesimo».

2. Al comma 2 dell'Art. 3 della legge regionale n. 20/2003, dopo la lettera g), sono aggiunte le seguenti:

g bis) effettua studi e ricerche sul fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro, anche alla luce della letteratura scientifica con i migliori livelli di evidenza, della recente giurisprudenza e delle esperienze maturate in altri Paesi;

g ter) raccoglie i dati inerenti i casi trattati dai punti di ascolto e dai punti di ascolto e assistenza previsti dalla normativa regionale in materia di informazione, prevenzione e tutela dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro;

g quater) effettua studi di possibili correlazioni con gli infortuni sul lavoro».

3. Al comma 3 dell'Art. 3 della legge regionale n. 20/2003, dopo le parole «comma 2» sono inserite le seguenti: «, lettere da a) a g),».

4. Dopo il comma 3 dell'Art. 3 della legge regionale n. 20/2003 è aggiunto il seguente: «3-bis. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 2, lettere da g-bis) a g-quater), l'osservatorio, può avvalersi dell'apporto di esperti e della collaborazione di centri di ricerca pubblici e privati, nonché del personale esperto di cui si possono avvalere, anche in rapporto di convenzione, i punti di ascolto previsti dalla normativa regionale in materia di molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro».

Art. 6 **Finanziamenti regionali**

1. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la giunta regionale, su proposta dell'assessore regionale competente in materia di lavoro, sentita la commissione consiliare competente, che si pronuncia entro trenta giorni dalla richiesta, approva il regolamento per il finanziamento dei progetti di cui all'Art. 2, indicando le modalità di attuazione e i criteri, tra i quali quelli riguardanti i progetti di cui all'Art. 2, comma 1, che prevedano anche l'attivazione di punti di ascolto.

2. Gli adempimenti connessi all'attuazione degli interventi sono demandati al direttore centrale competente in materia di lavoro.

Art. 7 **Clausola valutativa**

1. Con cadenza biennale, la giunta regionale, avvalendosi dell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro, informa il consiglio regionale sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti al fine di prevenire e contrastare il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1 la giunta regionale presenta alla competente commissione consiliare una relazione nella quale in modo documentato si illustrano:

a) quali interventi sono stati realizzati nel territorio regionale e quali risultati qualitativi hanno raggiunto;

b) in che misura i lavoratori si sono rivolti ai Punti di ascolto e quali sono i risultati delle rilevazioni sulle percezioni e atteggiamenti prevalenti tra lavoratori e datori di lavoro sul fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro;

c) quale è stato il grado di attività e collaborazione dei soggetti, che intervengono sulla materia, considerati dalla presente legge.

Art. 8 **Norma finanziaria**

1. Per gli interventi previsti dall'Art. 2 è autorizzata la spesa di 100.000 euro per l'anno 2005 a carico dell'unità previsionale di base 9.2.320.1.2972 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 3002 (2.1.142.2.08.02) che si istituisce nel documento tecnico allegato ai bilanci medesimi alla rubrica n. 320 - servizio n. 208 - lavoro - con la denominazione «Interventi regionali contro le molestie morali e psico-fisiche sul lavoro».
2. All'onere di 100.000 euro derivante dal comma 1, si provvede mediante storno di pari importo dall'unità previsionale di base 1.3.320.1.1899 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 8550 del documento tecnico allegato ai bilanci medesimi, intendendosi corrispondentemente ridotta la relativa autorizzazione di spesa per l'anno 2005.
3. Le spese relative al funzionamento della commissione regionale per le politiche attive del lavoro integrata in materia di molestie sul lavoro, di cui all'Art. 4, fanno carico all'unità previsionale di base 52.2.320.1.2969 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 5012 del documento tecnico allegato ai bilanci medesimi.
4. Gli oneri derivanti dall'applicazione dell'Art. 3 della legge regionale n. 20/2003, come integrato dall'Art. 5, fanno carico all'unità previsionale di base 9.2.320.1.2972 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 8007 del documento tecnico allegato ai bilanci medesimi.

Legge 1.3.2006, n. 67

Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.

Art. 1 Finalità e ambito di applicazione

La presente legge, ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione, promuove la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle le persone con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5.2.1992 n. 104, al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali. Restano salve, nei casi di discriminazioni in pregiudizio delle persone con disabilità relative all'accesso al lavoro e sul lavoro, le disposizioni del decreto legislativo 9.7.2003 n. 216, recante attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Art. 2 Nozione di discriminazione

Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità. Si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una situazione di svantaggio rispetto ad altre persone. Sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

Decreto legislativo 9.7.2007, n. 216

Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Art. 1 Oggetto

Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Art. 2 Nozione di discriminazione

Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite: a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga; b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. (...) Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerato una discriminazione ai sensi del comma 1.

Decreto Legislativo 11.4.2006, n. 198

*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna,
a norma dell'articolo 6 della legge 28.11.2005, n. 246.*

DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Art. 1

Divieto di discriminazione tra uomo e donna

Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e civile o in ogni altro campo.

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI - PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO

Art. 25

Discriminazione diretta e indiretta

Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 26

Molestie e molestie sessuali

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Decreto Legislativo 9.7.2003, n. 215

*Attuazione della Direttiva 2000/43/CE
per la parità di trattamento tra le persone
indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.*

Art. 1 Oggetto

Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.

Art. 2 Nozione di discriminazione

Ai fini del presente decreto, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica.

Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite: a) discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga; b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. (...) Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo. L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica è considerato una discriminazione ai sensi del comma 1.

Decreto legislativo n. 81/2008

Art. 28

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

Circolare Ministero del lavoro prot. 15/segr/0023692 del 18.11.2010

*Lettera circolare in ordine alla approvazione
delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio
da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28,
comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
e successive modifiche e integrazioni.*

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e all'articolo 28 comma 1-bis del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del medesimo provvedimento ha approvato, alla riunione del 17 novembre, le seguenti indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)
Quadro *normativo* di riferimento, finalità e struttura del documento

L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 di seguito d.lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da *stress* lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al citato d.lgs. n. 81/2008, è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-bis, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza. Al fine di rispettare, entro il termine del 31 dicembre 2010, la previsione di cui all'articolo 28 commi 1 e 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato il presente documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge tenendo conto della ampia produzione

scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

Definizioni e indicazioni generali

Lo *stress* lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - quale *"condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro"* (art. 3. comma 1). Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di *stress* sul lavoro possono essere considerate come *stress* lavoro-correlato. Lo *stress* lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

È quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da *stress* lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.).

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da *stress* lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto

meno a tre distinte famiglie:

I. Eventi sentinella, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

II. Fattori di contenuto del lavoro, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

III. Fattori di contesto del lavoro, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata, tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da *stress* lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Disposizioni transitori e finali

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio

della attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo. Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione Consultiva.

I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

Tanto si segnala, anche tenendo conto della rilevanza del documento ai fini degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi da lavoro, con invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni di cui all'oggetto.

Statuto dei lavoratori

Art. 9

Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 15

Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altri-menti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

CCNL 17.9.2007

Disciplina dei rapporti di lavoro fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente

Art. 51 Osservatorio Nazionale sul “Mobbing”

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tale riguardo le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l’insorgere di azioni, anche a rilevanza sociale, lesive della dignità del lavoratore/trici.

Pertanto considerata l’insorgenza del fenomeno, in attesa dell’emanazione di una disciplina legislativa specifica in materia, le Parti concordano nel costituire un “Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing”.

L’osservatorio è costituito da 5 rappresentanti indicati dall’Ania e da 5 rappresentanti indicati dalle OO.SS., con rotazione nella presidenza.

I compiti dell’Osservatorio nazionale saranno i seguenti:

- ricercare ed analizzare dati e risultanze scientifiche/giuridiche al fine di pervenire ad una comprensione del fenomeno mobbing nella sua complessa articolazione e definizione;
- monitorare il fenomeno mediante la raccolta di informazioni;
- analizzare ed individuare le possibili cause, la diffusione e le caratteristiche del fenomeno nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alla verifica dell’esistenza di condizioni di lavoro od altri fattori che possano determinare l’insorgere di situazioni sussumibili all’interno del concetto di “mobbing”;
- programmare azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni di criticità;
- formulare proposte per la definizione di codici di condotta;
- formulare pareri consultivi a richiesta delle Parti.

Le Parti entro il 31.12.2007 redigeranno il regolamento operativo dell’Osservatorio.

Nel caso in cui l’Osservatorio ricorra all’utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell’Ania per l’espletamento dei compiti di cui sopra.

Bibliografia e ringraziamenti

Mobbing: Riflessioni sulla pelle... di Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio - G. Giappichelli editore Torino 2002

Mobbing: la faccia impresentabile del mondo del lavoro, Alessandra Mene-lao, Franco Angeli, Milano 2001

Mobbing: no grazie! di Birgit Rupperecht-Stroell, 2001, TEA
Istruzioni per l'uso ...al femminile

Mobbing: conoscerlo, affrontarlo, prevenirlo, MOB1 Questionario di valuta-zione - Carlo Lazzari Edizioni Scientifiche Internazionali 2001

Mobbing: conoscerlo, affrontarlo, prevenirlo, Carlo Lazzari - Edizioni Scien-tifiche Internazionali 2001

Il Mobbing in Italia, terrorismo psicologico nei rapporti di lavoro. Nino Recu-pero e Sandra Carrettin - Ed. Dedalo 2001

Mobbing: i costi umani dell'impresa, Paolo Saolini, Roma 2001, Edizioni La-voro
Sintetica guida al fenomeno del mobbing.

Mobbing, Davide Gallotti e Emanuela Cusmai, Roma 2001, Editrice Iana
Utile strumento per la conoscenza del mobbing con attenta analisi della evo-luzione giurisprudenziale.

Mobbing. Conoscerlo per vincerlo, Harald Ege, 2001, Franco Angeli Milano

Il mobbing: il marketing sociale come strumento per combatterlo di A. Ascenzi e G. L. Bergagio, 2000, G. Giappichelli editore Torino
Vasta panoramica degli strumenti legislativi e contrattuali legati al mobbing.

Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro di Marie-France Hirigoyen, 2000, Grandi Tascabili Einaudi
Attraverso numerose testimonianze, l'autrice descrive le molestie morali in ambito familiare e lavorativo, analizzando la personalità dell'aggressore e dell'agredito e le possibili soluzioni legali e mediche.

Cattivi capi, cattivi colleghi: come difendersi dal mobbing e dal nuovo «capitalismo selvaggio» di Alessandro e Renato Gilioli, 2000, Mondatori
Storie esemplari, raccontate da un giornalista e da un neuropsichiatra di fama, attraverso cui viene preso in esame il fenomeno “mobbing”, dalle cause agli effetti e alle possibili vie di fuga.

Mobbing: vessazione sul lavoro di P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, 2000, Giuffrè Editrice

Di taglio essenzialmente pratico, offre un ottimo contributo al tema trattandone i vari aspetti (responsabilità, norme e categorie di riferimento, precedenti utili).

Stop mobbing: resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro di A. Casilli, 2000, Derive e Approdi/Map Roma

Elaborazione di un valido sistema di tattiche per resistere e sopravvivere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro.

Stress e Mobbing, Harald Ege-Maurizio Lancioni, 1999, Pitagora Editrice, Bologna

Il volume fa definitivamente luce sul legame causale tra stress e mobbing e fornisce suggerimenti utili contro il dilagare del fenomeno.

Perché le zebre non si ammalano di ulcera di R. Sapolsky, 1999, McGraw-Hill

L'Autore affronta, in maniera ironica ma scientificamente, il tema delle conseguenze dello stress da lavoro sulla salute fisica.

Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: guida pratica di auto-aiuto per dirigenti, quadri e dipendenti di Massimo Santinello, 1998, Franco Angeli/Self-help

Centrato sulla molestia a carattere sessuale, il volume fornisce importanti spunti per riconoscere, comprendere e fronteggiare le dinamiche del mobbing.

I numeri del Mobbing: la prima ricerca italiana, Harald Ege, 1998, Pitagora Editrice, Bologna

Basato sulle ricerche svolte dall'Autore per il dottorato di ricerca in Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione, il libro risponde all'esigenza di documentazione sul fenomeno mobbing.

Il benessere sul lavoro, ricerca ISPO, 1998, Sperling & Kupfer

Il volume contiene i risultati di una indagine demoscopica, un'analisi della “ecologia lavorativa” del sociologo G. del Mare e un saggio dello psicologo del lavoro E. Spaltro.

Il Mobbing in Italia: introduzione al Mobbing culturale, Harald Ege, 1997, Pitagora Editrice, Bologna

Lo studio si riferisce alle condizioni esistenti in Italia e approfondisce i dettagli

di una pratica diffusa più di quanto si creda.

Vincere le ingiustizie nel lavoro di Carlo Lazzari, 1997, Pitagora Editrice
Lazzari spiega come riconoscere le ingiustizie e, principalmente, come cercare di risolvere le situazioni, anche le più degradate.

Mobbing: che cos'è il terrorismo psicologico sul posto di lavoro, Harald Ege, 1996, Pitagora Editrice, Bologna
È il primo libro in Italia che introduce al fenomeno e alle sue varie forme, basandosi su ricerche sviluppate all'estero.

Adesso mi arrabbio di Carlo Lazzari, 1996, Pitagora Editrice
L'Autore analizza i meccanismi dei conflitti interpersonali più frequenti nelle aziende, fornendo una serie di regole e consigli per evitarli o risolverli.

Romanzo dannato di Francesco Casarolli, 1996, Cerri
Descrive un caso di violento mobbing verticale.

Collana a cura di PRIMA - Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicologico, riservata ai soci

- **Mobbing**, Harald Ege, 1996
- **Stress**, Maurizio Lancioni, 1996
- **Il terrorismo sessuale sul posto di lavoro**, Carlo Lazzari, 1997
- **Il Mobbing estremo**, Harald Ege, 1997
- **Il Mobbing sotto accusa**, sentenza commentata da Elisabetta Balduini, 1998
- **Volersi bene sul lavoro**, Carlo Lazzari, 1998
- **Il "Mio" Mobbing**, Anonimo, 1999
- **Il danno biologico**, Giuseppe Chieregatti e Umberto d'Orsi, 1999
- **I processi psichici nel Mobbing**, Cristian Balducci, 2000
- **La definizione giuridica del mobbing**, Daniela Cantisani, 2000
- **Mobbing e giustizia assente. La mia storia**, Anna Maria Pavan, 2001
- **Il mobbing nel pubblico impiego**, Matteo Cavallini, 2001

Bullying at the work how to confront and overcome it di A. Adams e N. Crawford, 1992, Londra Virago Press

The harrassed worker di C.M. Brodsky, 1976, Lexington, Lexington Press

L'Entreprise barbare di A. Durieux e S. Jourdain, 1999, Parigi, Albin Michel

Le harcèlement morale di M-F. Hirigoyen, 1994, Parigi, Syros

Mobbing and psychological terror ay workplaces di H. Leymann in *Violence and victims*, vol. 5, n. 2, 1990

Leymann Inventory of Psychological Terror di H. Leymann, 1992, Karlskrona, Violen

Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren-

kann di H. Leymann, 1993, Reinbek, Rowohlt

Corporate Hyenas at Work! How to spot and outwit them by being Hyena-wise di S. Marais-Steinman e M. Herman, 1997, Johannesburg, Kagiso Publishers

Ridimensionato il requisito temporale purché sussista l'intento persecutorio di G. Pietrosanti, "Responsabilità e risarcimento" n. 9/2008, pag. 40.

Danno biologico e Mobbing nel rapporto di lavoro di L. Greco, Supplemento di Guida al Lavoro, 2/2003.

Il danno alla salute di M. Rossetti, CEDAM 2009.

Programmazione Neurolinguistica. Lo studio della struttura dell'esperienza soggettiva di Dilts R., Grinder J., Bamdler R., Bandler Leslie C. DeLozier J., Astrolabio, Roma 1982

La metamorfosi terapeutica. Principi di Programmazione Neurolinguistica di Bandler R., Grinder J., Astrolabio, Roma, 1980

Magia in azione. Cambiamento e cura delle fobie con la programmazione neurolinguistica di Bandler R., Astrolabio, Roma, 1993

Come ottenere il meglio da sé e dagli altri di Robbins A., Bompiani, Milano 1987

Sei un campione! di Martina R., Tecniche Nuove, Milano 1998

Violenza psicologica sul lavoro di M.G. Cassitto, E. Fattorini, R. Gilioli, C. Rengo, Consorzio ISPESL/ICP per il Centro di Collaborazione con l'OMS per la Medicina del Lavoro e l'Igiene Industriale Clinica del Lavoro "Luigi Devoto" via San Barnaba, 8 - 20122 Milano, Italia

E V. Gonik, Institut Universitaire Romand de Santé au Travail, Centro di Collaborazione con l'OMS, 19, Rue de Bugnon 1005 Losanna, Svizzera, a cura di Renato Gilioli, Dipartimento di Medicina del Lavoro e Sicurezza sul Lavoro, Clinica del Lavoro "Luigi Devoto", Istituti Clinici di Perfezionamento Via San Barnaba, 8 - 20122 Milano, Italia e Marilyn A. Fingerhut, Evelyn Kortum-Margot Organizzazione Mondiale della Sanità

Occupational and Environmental Health, Department of Protection of the Human Environment
Avenue Appia 20 - 1211 Ginevra, Svizzera.

Il mobbing Nocco, in Danno e responsabilità, 2008, n. 4, IPSOA.

Condizioni di lavoro - Condotta idonea a determinare una condizione di "mobbing" del lavoratore - Mobbing verticale e mobbing orizzontale - Re-

sponsabilità. Suprema Corte di Cassazione Rel. n. 142 Roma, 10 novembre 2008

Mobbing: le ultime evoluzioni giurisprudenziali di L. Viola, articolo tratto da www.altalex.it

Il mobbing: dal disagio al benessere lavorativo a cura di Franco Marini e Marcello Nonnis ; [scritti di Pietro Rutelli ... et al.]. - 1. ed. - Roma : Carocci, 2006.

Il mobbing: dalla prevenzione al risarcimento di Armida Gargani, Luciano Sani, David Lazzari, Mauro Bacci, Perugia: Morlacchi, 2005

Mobbing: fenomenologia, conseguenze ed ipotesi di prevenzione a cura di Giovanni Sprini ; [scritti di Fabio Bernardi ... et al.]. - Milano : Angeli, 2007.

Si devono ringraziare tutti gli autori di pubblicazioni sul web, maggiormente autorevoli (www.altalex.it, www.lex24.ilsole24ore.com, ...) come quelli che compaiono a vario titolo, troppi per ricordarli e citarli tutti, che nell'arco degli anni ci hanno proposto temi di riflessione, aggiornamenti, tesi, commenti che ci hanno permesso di verificare le nostre posizioni e crescere giorno per giorno nel ruolo di dare assistenza ai colleghi.

Infine come non nominare il sito aggiornato e pieno di spunti interessanti del dr. Mario Meucci, (<http://dirittolavoro.altervista.org/index.html>) giuslavorista, anch'egli vittima del mobbing e quello degli associati vittime del mobbing (www.mimamobbing.org).