

La sindrome da mobbing

di Pierguido Soprani, magistrato



Si verifica una situazione di mobbing quando un dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino il suicidio. La responsabilità del datore di lavoro deriva dall'art. 2087 c.c. che impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Il mobbing è un fenomeno patologico che può essere riguardato da molti punti di vista. Tralasciamo, in questa sede, l'analisi della valenza sociale del fenomeno, che peraltro bene è espressa in una recente pronuncia del Tribunale di Torino (sez. lavoro, 16 novembre 1999 (ud. 6/10/99), n. 5050 - Est. Ciocchetti - Parti: Erriquez c. Ergom Materie Plastiche S.p.A., ove si afferma che si verifica una situazione di mobbing aziendale ⁽¹⁾ "allorché il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio"), per soffermarci sulle considerazioni inerenti al rilievo che, in ambito giuridico penale, possono assumere le condotte di mobbing.

Se, in termini civilistici, l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva dalla violazione di quella norma -l'art. 2087 c.c.- che si assume contrattualizzata indipendentemente da una specifica previsione delle parti, e che genera una responsabilità, in capo al datore di lavoro, di risarcire il danno sia al patrimonio professionale (c.d. danno da dequalificazione), sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa (cosiddetto danno biologico e neurobiologico) subiti dal lavoratore, essendo indubbio che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. "non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, bensì (come emerge dall'interpretazione della norma in aderenza ai principi costituzionali e comunitari) implica altresì il dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore" (Cass. civ., sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768, Rossi e altro c. Felici), resta nondimeno il problema di come -ed in che termini- qualificare l'eventuale disvalore e rilevanza penale del mobbing.

Una prima riflessione sembrerebbe indurre ad una risposta certa e lapidaria: fino a che il lavoratore mobbizzato non si ammali di mobbing, la tutela di ambito penalistico non ha una concreta praticabilità: ciò in quanto la legislazione vigente non prevede alcuna ipotesi contravvenzionale a carico del datore di lavoro, per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui tenute nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore.

Ciò nonostante, si possono anche svolgere considerazioni diverse. Si valuti infatti, come dato acquisito dalla letteratura scientifica sull'argomento, che il lavoratore mobbizzato perde gradatamente la stima professionale di sé e la motivazione al lavoro nel contesto socio-ambientale di riferimento: egli dunque, anche se non traduce l'aggressione alla sfera psichica in una menomazione della propria integrità psicofisica, vede in ogni caso compromessa la sua capacità di autoprotezione personale, che è una delle componenti essenziali per dar vita ad un efficace sistema di sicurezza sul lavoro.

Del resto, secondo la condivisibile valutazione espressa dall'11° Commissione permanente del Senato (Commissione SMURAGLIA), nell'indagine conoscitiva sulla sicurezza e l'igiene del lavoro depositata in data 22 luglio 1997, la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori dipende "dal coincidere di due condizioni indispensabili ma di per sé non sufficienti: "che l'ambiente, le macchine e gli impianti siano sicuri e che il comportamento dei lavoratori sia conforme alle esigenze di sicurezza".

Verificandosi una situazione di mobbing aziendale, si potrebbe perciò determinare -ma in concreto ciò deve essere naturalmente oggetto di accertamento, non ponendosi in termini di automatica consequenzialità- una situazione in antitesi con la previsione generale contenuta nell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 626/1994, la quale stabilisce che "ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro".

Ciò tanto più considerando che, diversamente dalla legislazione emanata negli anni '50 (il D.P.R. n. 547/1955, il D.P.R. n. 164/1956, il D.P.R. n. 303/1956, per citare i provvedimenti più significativi), il D.Lgs. n. 626/1994, quale prima normativa generale di derivazione comunitaria, ha introdotto un nuovo modello di impresa sicura che appare non solo di tipo partecipativo, ma modulato in chiave decisamente sinergica tra i protagonisti del mondo del lavoro (datore di lavoro e lavoratori), per il raggiungimento del

fine generale -comune ad entrambi- di migliorare la sicurezza e l'igiene in un ambiente -quello di lavoro- parimenti comune.

E' dunque difficile ipotizzare che il lavoratore mobbizzato possa farsi parte diligente della propria e dell'altrui sicurezza, svolgendo compiutamente quel ruolo di garanzia attiva che il citato art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994 assegna a ciascun lavoratore. Infatti, se pur i lavoratori, nell'ambito dell'azienda, sono gli unici soggetti creditori di sicurezza e di salute, ciò nonostante, come dispone l'art. 5, comma 2, lettera h) del D.Lgs. n. 626/1994, sono chiamati anch'essi a contribuire "insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro".

Si pensi inoltre al lavoro di squadra a fini prevenzionistici (ad esempio, antincendio), o al lavoro in *staff*, sempre più praticato per il conseguimento di quel valore aggiunto, in termini operativi, che deriva dalla condivisione delle procedure e degli obiettivi di lavoro.

E -si badi- in tale prospettiva sinergica, il contributo richiesto dal citato art. 5, comma 2, lettera h) del D.Lgs. n. 626/1994 è sanzionato penalmente in caso di omissione.

Ma -qui lo spunto di riflessione- sarebbe davvero paradossale imputare sul piano giuridico, al lavoratore mobbizzato, le conseguenze di ciò che lui stesso subisce sul piano materiale, per effetto della condotta di vessazione morale e psichica cui è soggetto da parte delle gerarchie aziendali. Peraltro, a fronte della qualificazione soggettiva dell'agente ("*lavoratore*"), delineata dalla norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994 qui all'esame, e dalla caratterizzazione delle violazioni alla normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro quali reati propri, la conseguenza che ne deve obbligatoriamente trarre l'interprete è che nessuna contestazione, sul piano del diritto penale contravvenzionale, è ascrivibile al datore di lavoro.

Quid iuris, invece, nel caso in cui la condotta di mobbing incida negativamente, menomandola, sull'integrità psicofisica del lavoratore? La risposta del giurista è perentoria: non vi è dubbio che, nel caso in cui il lavoratore mobbizzato veda compromessa -temporaneamente o con postumi permanentemente invalidanti- la propria salute, della lesione all'integrità psicofisica può e deve essere chiamato a rispondere a pieno titolo, nella sede penale, il datore di lavoro.

Ma quale, in questo caso, la norma giuridica di riferimento? Per poter rispondere a questo interrogativo occorre valutare, caso per caso, quale sia stata l'intenzione del datore di lavoro. E, a questo riguardo, non si può prescindere da una operazione preliminare sul piano del metodo: quella di diversificare l'analisi in relazione al profilo soggettivo di imputazione del fatto.

Infatti, per la sussistenza di un reato, non è sufficiente la positiva verifica dell'elemento oggettivo (nei suoi aspetti di condotta, evento, nesso di causalità), ma è altresì necessario analizzare il modo con cui si è espressa la volontà del soggetto che ha agito, elemento questo che si definisce quale elemento soggettivo, e che consiste sempre in un atteggiamento della volontà in contrasto con la previsione di una norma giuridica.

In relazione alla valutazione dell'elemento soggettivo (o psicologico), i reati si suddividono in due aree principali: reati colposi e reati dolosi. E la necessità di distinguere l'area delle condotte colpose dall'area delle condotte ascrivibili a titolo di dolo si pone sempre per quei reati che sono puniti indifferentemente sia a titolo di dolo, che a titolo di colpa. E' questo proprio il caso dei reati di lesioni personali e di omicidio, puniti rispettivamente a titolo di dolo dagli artt. 582 e 575 del Codice penale, e a titolo di colpa dagli artt. 590 e 589 stesso Codice.

Se il dolo, quale forma tipica della volontà colpevole, presuppone nell'agente la coscienza e la volontà sia della condotta che dell'evento (il soggetto attivo del reato deve dunque rappresentarsi (prevedere) e volere l'evento come scopo e conseguenza della sua condotta), nella colpa la coscienza e volontà del reo sono limitate alla condotta, non all'evento. Il soggetto che agisce, quand'anche possa in alcuni casi prevedere l'evento (ad esempio il lanciatore di coltelli rispetto alla morte o al ferimento della sua partner), non lo vuole assolutamente (e se lo prevede confida comunque che esso non si verificherà in virtù delle proprie capacità personali), e questo dunque si verifica o per negligenza, imprudenza, imperizia (cosiddetta colpa generica), ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (cosiddetta colpa specifica).

Trasponendo questi principi di diritto penale al mobbing aziendale, si tratta conseguenzialmente di valutare (cosiddetto *solving problem*) se la compromissione dell'integrità psicofisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta colposa del datore di lavoro, ovvero ad una condotta dolosa, intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro. In che modo dunque orientare l'accertamento della responsabilità; e in base a quali criteri sciogliere il nodo valutativo inerente all'imputazione soggettiva (colposa o dolosa) del fatto di reato?

In base alle indicazioni della Giurisprudenza (Cass. pen., sez. I, 28 gennaio 1991, Caporaso), il criterio di imputazione della responsabilità non può prescindere dall'analisi delle modalità estrinseche di concreta manifestazione della condotta criminosa, e da un'attenta valutazione di ogni profilo circostanziale del fatto. La prova della natura dolosa o colposa del reato deve dunque trarsi complessivamente sia dalla condotta dell'imputato, sia dalle circostanze di fatto che concorrono a costituire l'azione criminosa, e nelle quali si riverbera la coscienza e l'atteggiamento della volontà dell'agente.

Sono dunque essenzialmente gli elementi obiettivi del fatto, e le espressioni concrete della condotta

dell'agente ad orientare nella valutazione dell'elemento soggettivo del reato. A ciò possono aggiungersi, con funzione meramente sussidiaria, ulteriori elementi di carattere soggettivo, quali la dichiarata motivazione della condotta dell'agente, ovvero le sue stesse affermazioni che trovino adeguata e convincente corrispondenza nelle emergenze processuali (Cass. pen., 12 gennaio 1989, Calò). L'applicazione di questi criteri al contesto situazionale che dà origine e contenuto al mobbing aziendale, porta a ritenere che l'area della colpa investa -in misura residuale- solo quelle situazioni di aggressione alla sfera morale e psichica del lavoratore cui si possa riconoscere una matrice inconsapevole, nel senso che esse si devono sostanziare in condotte in relazione alle quali il datore di lavoro sia in grado di offrire una giustificazione motivazionale compatibile con profili gestionali del modello di organizzazione del lavoro in azienda.

In ogni altra situazione in alcun modo connessa o non ragionevolmente riconducibile, nelle intenzioni e nelle motivazioni di chi l'ha determinata (datore di lavoro, vertici aziendali o altri lavoratori), ad ambiti gestionali ed organizzativi, il criterio di imputazione soggettiva della responsabilità per le lesioni dell'integrità psicofisica del lavoratore dovrà essere quello del dolo:

- sia nella forma tipica diretta o intenzionale (nella quale l'agente -datore di lavoro o altri- deve essersi rappresentato l'evento del reato come scopo e conseguenza della sua condotta);
- sia in quella residuale c.d. indiretta od eventuale (la quale si configurerà ogniqualvolta l'agente, ponendo in essere la condotta di mobbing, seppur diretta ad altri scopi che non quello di ledere l'integrità psicofisica del lavoratore, si rappresenti la concreta possibilità del verificarsi di tale conseguenza, ulteriore rispetto alla propria azione e, nonostante ciò, agisca accettando il rischio di cagionarla: tra le tante si veda Cass. pen., sez. I, 12 novembre 1997, n. 6358, Tair).⁽²⁾

Con riguardo poi a tutte quelle condotte che abbiano di per se stesse autonomo rilievo penale (ad es. molestie sessuali; reiterate ingiurie o minacce), e che determinino la lesione anche solo della personalità morale del lavoratore (la quale è componente costitutiva dell'integrità psicofisica: in tal senso, sia pure incidentalmente, Cass. sez. lavoro, 8 gennaio 2000, n. 143, Ric. Filonardi c. HENKEL S.p.A), il problema della valutazione soggettiva dell'evento (mobbing doloso o colposo) si pone negli stessi termini di cui sopra, con la sola variante che, se il mobbing colposo deriva, quale conseguenza non voluta dal colpevole, da "*un fatto preveduto come delitto doloso*", è previsto un aggravamento fino ad un terzo della pena stabilita per i reati di lesioni colpose e di omicidio colposo (art. 586 c.p.).

Al reato di lesioni (colpose o dolose) saranno poi applicabili -nei limiti della loro compatibilità con le caratteristiche del fenomeno- le circostanze aggravanti di cui all'art. 583 del Codice penale (si pensi all'ipotesi di un'esaurimento nervoso o di uno stato depressivo prolungato nel tempo, finanche cronicizzato).⁽³⁾

Quanto al caso in cui il datore di lavoro determini o rafforzi per colpa nel lavoratore mobbizzato, con la sua condotta reiteratamente vessatoria e/o ingiustificatamente discriminatoria e di emarginazione, una propensione suicidiaria, egli potrebbe esserne chiamato a rispondere a titolo di omicidio colposo (art. 589 CP).⁽⁴⁾

Parimenti contestabili saranno i profili di colpa specifica derivanti dalla violazione di norme di legge (ad es. l'art. 2103 c.c., in tema di divieto di dequalificazione mansionale del lavoratore)⁽⁵⁾; la violazione di norme di tutela prevenzionistica (ad es. l'art. 2087 c.c., o l'art. 3, comma 1, lett. s) del D.Lgs. n. 626/94), comporterà inoltre la contestazione delle specifiche aggravanti previste dagli articoli 589, comma 2 e 590, comma 3 del Codice penale.

Analizzati i criteri per l'imputazione soggettiva dei reati di lesioni e di omicidio a carico del mobber (e di ogni eventuale altro soggetto con lui concorrente nel reato, che cioè non si limiti a rimanere -quale spettatore silenzioso- nell'area penalmente indifferente del cosiddetto "*side mobbing*"⁽⁶⁾, o ad eseguire ordini di lavoro non di per se stessi penalmente perseguibili), va detto che i profili contravvenzionali ordinari di violazione della normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro (ad esempio, in tema di ergonomia, o di idoneità del posto di lavoro, o di riduzione del lavoro monotono e ripetitivo, ecc.) mantengono il loro autonomo disvalore e rilevanza penale, e non possono ritenersi in alcun modo assorbiti nella vicenda di mobbing. Ad essi sarà applicabile, secondo i principi, il meccanismo procedurale sanzionatorio delineato dal D.Lgs. n. 758/94.

Da ultimo va segnalato che il mobbing, quale fenomeno che investe la realtà dell'organizzazione aziendale, e che tutela la personalità morale e il patrimonio professionale del lavoratore, ancor prima che la sua integrità psicofisica strettamente intesa, può investire anche categorie di lavoratori che non sono soggetti ad una subordinazione tecnico-giuridica di tipo convenzionale (ad es. i dirigenti).

Nè, al fine di escludere il nesso di causalità tra mobbing e malattia (per la preesistenza di una causa efficiente autonoma, capace da sola di generare l'evento lesivo), possono assumere rilievo giuridico eventuali fattori di ipersuscettibilità individuale del lavoratore a situazioni di prolungato stress emozionale, giacchè -correttamente rileva sul punto il Tribunale di Torino⁽⁷⁾. "*La Carta Costituzionale, nel suo art. 32, e la legge ordinaria, nell'art. 2087 cc, tutelano infatti tutti indistintamente i cittadini, siano essi forti e capaci*

di resistere alle prevaricazioni o siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere"⁽⁸⁾.

La "sindrome da mobbing" è un male sociale sempre esistito, ma che solo da poco tempo si è posto all'attenzione di sociologi, psicologi del lavoro, psichiatri, e anche della Magistratura⁽⁹⁾. Essa nulla ha a che fare col cosiddetto "Fantozzismo", giacché spesso colpisce lavoratori preparati e capaci, ma -ciò nonostante- vittime di discriminazioni e di terrorismo psicologico sul luogo di lavoro.

Malattia professionale è anche quella psicologica, e l'esigenza di proteggere la persona sul luogo di lavoro assume una dimensione sociale non solo in termini solidaristici, ma anche sotto il profilo etico e morale.

Al momento attuale cinque sono le proposte di legge sul mobbing giacenti in Parlamento⁽¹⁰⁾: nel rimandare all'iniziativa del legislatore l'aspettativa di un'efficace regolamentazione, è certo che una progressiva crescente consapevolezza dell'esistenza del fenomeno può contribuire a ridurre la naturale propensione del lavoratore mobbizzato ad autocolpevolizzarsi (inducendosi la cosiddetta "*mentalità da capro espiatorio*"); e fungere al tempo stesso -più che l'opera di repressione penale attuata dalla Magistratura- quale volano di prevenzione, con efficacia dissuasiva, per la categoria -affollatissima di presenze- dei mobbers "*potenziali*".

| TABELLA DEFINIZIONI | |
|-----------------------------------|---|
| DEFINIZIONE DI MOBBING | Situazione di pressione/terrorismo psicologico sul luogo di lavoro , raramente sfociante in atti di violenza fisica, esercitata attraverso condotte sistematiche, durature ed intense, da parte del datore di lavoro (mobbing verticale) o di colleghi (mobbing orizzontale), di accerchiamento attivo di un lavoratore, con: <ul style="list-style-type: none">• aggressione e/o menomazione alla capacità comunicativa, di relazione sociale, e all'immagine sociale;• disconoscimento o compressione dei diritti elementari per inespliate "cause di servizio";• attribuzione di mansioni dequalificanti o degradanti. |
| DEFINIZIONE DI BOSSING | Tipo di mobbing cosiddetto "strategico" , attuato in esecuzione di piani persecutori, con finalità di riduzione (per contenimento dei costi) o di "svecchiamento" del personale, in situazioni di non praticabilità del licenziamento. |
| DEFINIZIONE DI SIDE MOBBER | Collega di lavoro non attivamente coinvolto nella pratica di mobbing ma silenzioso spettatore di essa, in una situazione di accerchiamento passivo favorente la creazione di sacche di omertà che rendono difficoltosa la prova del mobbing. |

TABELLA NORMATIVA

Codice Civile

Art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro

1. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la capacità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

Art. 2103

Mansioni del lavoratore

1. 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 capacità a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
(omissis)
2. Ogni patto contrario è nullo

D.Lgs. n. 626/1994

Art. 3

Misure generali di tutela

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:
(omissis)
- s. informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;

Art. 5

Obblighi dei lavoratori

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. In particolare i lavoratori:
(omissis)
- h. contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro

Codice Penale

Art. 582

Lesione personale

1. 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 dagli artt. 583 (omissis) il delitto è punibile a querela della persona offesa

Art. 583

Circostanze aggravanti

1. La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni:
 1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
 2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
(omissis)

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
(omissis)

Art. 589
Omicidio colposo

1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni.
Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici

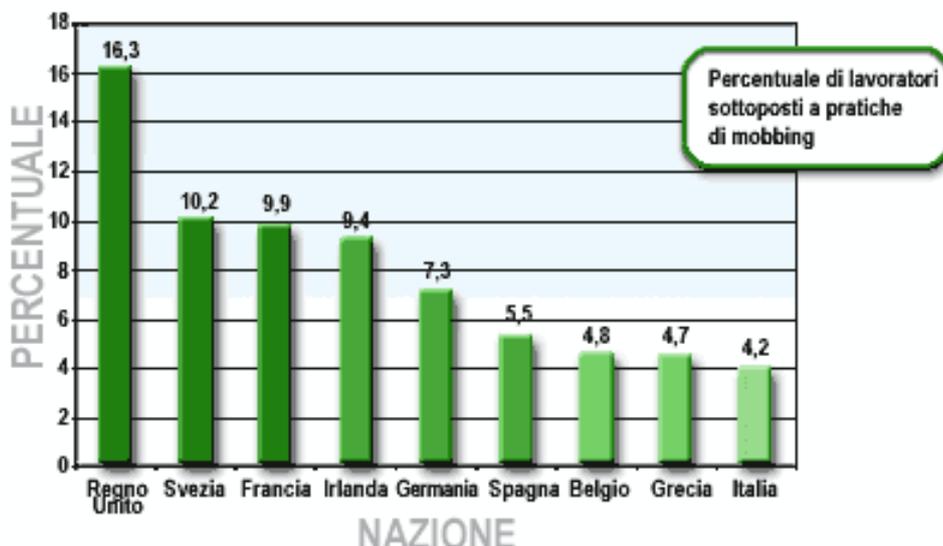
Art. 590
Lesioni personali colpose

1. 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 un milione.
Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire quattrocentomila a due milioni; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire un milione a quattro milioni.
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 quattrocentomila a un milione e duecentomila e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da lire un milione e duecentomila a due milioni e 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

TABELLA STATISTICA

IL MOBBING IN ALCUNI PAESI EUROPEI

(Fonte dei dati : "Le Nouvel Observateur", ripreso da
"L'Espresso" del 25. 2.1999, p. 168, nell'articolo Come soffre! E' un caso di ordinario Mobbing)



NOTA:

1(1) Il termine, proveniente dalla lingua inglese e dal verbo to mob [attaccare, assalire] origina da due significati diversi:

- un primo significato mediato dall'etologia, il quale si riferisce al comportamento di alcune specie animali, solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo;
- un secondo significato, riconducibile all'espressione latina *mobile vulgus*, riferito all'assalto della gentaglia d'ufficio nei confronti del collega ultimo arrivato, o di quello più capace ed ambizioso della media.

1(2) Così, nel caso deciso dal Tribunale di Torino nella sentenza 16 novembre 1999 citata nel testo, ove la lavoratrice era stata collocata in uno spazio di lavoro assai angusto, che la restringeva tra due enormi macchine, impedendole alcun contatto con l'ambiente esterno ed i colleghi durante il lavoro, non vi è dubbio che il fatto meritava di essere indagato anche sotto il profilo penale e, in questo ambito, per ciò che riguardava la sua caratterizzazione colposa o dolosa (se cioè la condotta del datore di lavoro fosse consapevolmente orientata o meno a cagionare un danno alla salute della lavoratrice; e nel primo caso se, avendo previsto tale eventualità come conseguenza della propria condotta, il datore di lavoro vi avesse consentito con la formula psicologica della c.d. "accettazione del rischio"): correttamente dunque il Tribunale ha disposto la trasmissione di copia della sentenza all'Autorità giudiziaria penale (Procura della Repubblica), "*per le valutazioni e le eventuali iniziative del caso*".

1(3) Chi subisce il mobbing soffre generalmente di depressione, ed è spesso un c.d. "*dapista*", soggetto cioè alla situazione di catastrofe emotiva composta dalla triade *depressione-ansia-panico*. Nel caso già citato deciso dal Tribunale di Torino, la lavoratrice era stata colpita da una "*sindrome ansioso depressiva reattiva, con frequenti crisi di pianto, vertigini, senso di soffocamento, tendenza all'isolamento*"; sindrome che si era protratta per numerosi mesi, e si era poi risolta a distanza di oltre due anni dalla cessazione della condotta di mobbing.

1(4) Per i casi di mobbing doloso non sembra peraltro realisticamente applicabile la norma dell'art. 580 del Codice penale, che punisce l'istigazione al suicidio, non foss'altro che per la difficoltà di provare l'elemento psicologico del reato in capo al mobber.

1(5) Ciò è avvenuto in altra causa decisa dal Tribunale di Torino (sez. lavoro, Sent. 11 dicembre 1999 - Est. Ciocchetti - Parti: Stomeo c. Ziliani S.p.A.), ove una lavoratrice, alla ripresa del lavoro dopo un periodo di assenza per malattia, era stata trasferita dagli uffici amministrativi al magazzino e qui adibita a mansioni meramente esecutive di assistente, decisamente dequalificanti rispetto al livello di professionalità acquisita (con cessazione dell'uso delle lingue straniere conosciute, delle relazioni professionali con terzi estranei all'azienda, dell'autonomia funzionale già riconosciuta) e tali da comportare un degrado della propria immagine di fronte ai colleghi di lavoro.

1(6) Sul tema si veda V. MATTO, *Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, in Diritto delle Relazioni industriali, Giuffrè Ed., n. 4/99, p. 491.

1(7) Si tratta della decisione Stomeo/Ziliani citata *retro*, alla Nota n. 5.

1(8) Non a caso l'art. 2087 c.c. è norma che sancisce con forza il principio per il quale il dovere di prevenzione deve attuarsi non soltanto sul piano -indifferenziabile rispetto alle esigenze dei singoli lavoratori- della tecnologia, ma anche su quello della necessaria valutazione dei fattori di variabilità individuale propri di ciascun lavoratore.

1(9) Tra gli scritti si segnala, tra gli altri, oltre al lavoro di V. MATTO, *Il mobbing*, citato *retro*, alla Nota n. 5, H. EGE, *Il mobbing in Italia*, Pitagora Ed., Bo 1997; M.F. HIRIGOYEN, *Molestie morali*, Einaudi Ed., 2000; nonché A. CACCAMO – M. MOBIGLIA, *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*, in Dir.&Prat. Lav., IPSOA Ed., n. 18/2000, Inserto, con ampie citazioni anche di articoli giornalistici e di pronunce giurisprudenziali indirettamente riconducibili al mobbing.

Si calcola che in Italia il fenomeno del mobbing coinvolga direttamente da un milione a un milione e mezzo di lavoratori, con prevalenza tra i quadri e i dirigenti, più che altro nel settore pubblico e in quello dei servizi.

1(10) Tre alla Camera (AC 1813; AC 6410; AC 6667) e due al Senato (AS 4265; AS 4313). Per un'accurata analisi del progetto di legge AC 6410 e del disegno di legge AS 4265 si rimanda a A. CACCAMO – M. MOBIGLIA, *Mobbing*, cit.