

A. Bollani

La rilevanza giuridica del mobbing nell'ordinamento italiano

Professore associato di Diritto del lavoro nell'Università di Pavia

RIASSUNTO. L'autore analizza i profili di rilevanza giuridica che il fenomeno del *mobbing* assume nell'ordinamento giuridico, evidenziando che la corrente espressione anglofona non designa alcuna fattispecie giuridica, ma designa soltanto, con formula riassuntiva, fatti e comportamenti bisognosi di essere qualificati secondo il diritto vigente. Cornice normativa di riferimento del *mobbing* è l'art. 2087 cod. civ., nella parte in cui, con norma aperta e teleologicamente orientata, obbliga il datore di lavoro a tutelare la personalità morale del lavoratore; sicché il compito cui è chiamato l'interprete è, essenzialmente, quello di valutare se vi sia stata, nel caso concreto, lesione del bene giuridico protetto. L'autore si sofferma poi sui profili di intersezione del *mobbing* (o dei comportamenti percepiti come tali) con altre fattispecie regolate dall'ordinamento, quali la tutela della professionalità di cui all'art. 2103 cod. civ., sottolineando come spesso il *mobbing* finisca per essere prospettato quale mero contorno, se non duplicazione, di altre fattispecie tipiche. Vengono infine trattate le questioni processuali inerenti l'allegazione e la prova dei fatti costitutivi dell'illecito, oltre che del danno, nelle sue varie componenti non patrimoniali.

Parole chiave: *mobbing*, lavoro, personalità morale, danno.

ABSTRACT. SIGNIFICANCE OF MOBBING IN ITALIAN LAW. The author analyzes the juridical profile that the phenomenon of mobbing assumes within the Italian legal system, emphasizing that the English term of current usage does not designate any specific legal entity as such but simply refers, in summary fashion, to deeds and behaviours that need to be qualified according to the law in vigour. The normative frame of reference for mobbing is found in article 2087 of the Civil code, which states, as an open, teleologically oriented norm, the employer's obligation to safeguard the moral person of the employee; hence the onus is on the interpreter, essentially, to evaluate if there has been, in actual fact, a contravention of this safeguarded legal right. The author then discusses profiles that intersect with mobbing (or behaviours perceived as such) drawing on other cases regulated by the law such as the safeguarding of professionalism (art. 2103 of the Civil code), and underlines that often mobbing ends by being construed as a mere accompaniment to, if not duplication of, other typical cases. Finally, the author discusses aspects of the judicial process related to the allegation and proof of the facts constituting the offence, and to the damage, in its various non patrimonial components.

Key words: *mobbing*, work, moral person, damage.

1. - Lo sviluppo ipertrofico e per certi versi incontrollato che la tematica del *mobbing* ha assunto negli anni più recenti impone al giurista del lavoro alcune necessarie puntualizzazioni concettuali.

L'ordinamento giuridico vive di fattispecie e di trattamenti normativi che ad esse si applicano; cosicché, in ordine logico, prima ancora di stabilire quali siano i profili di disciplina del *mobbing*, occorre stabilire che cosa esso sia dal punto di vista della sua sistemazione nell'ordinamento giuridico.

L'equivocità dell'espressione impone, cioè, di chiarire da quale punto di vista e con quali finalità si intenda trattare il tema.

Come avrò modo di chiarire oltre, la mancanza di una disciplina legale *ad hoc*, che descriva in modo esplicito un'autonoma fattispecie - corrispondente, o in qualche misura sovrapponibile, alle nozioni di *mobbing* elaborate in altri contesti scientifici, siano essi sociologici, psico-sociali o medici - non va in alcun modo considerata come una lacuna dell'ordinamento, risultando scarsamente utile pretendere di tipizzare il fenomeno in questione, innalzandolo al rango di una nuova ed autonoma fattispecie bisognosa di separata definizione concettuale. E ciò perché, a ben guardare, i casi che nella prassi giudiziaria vengono generalmente visualizzati sotto l'etichetta del *mobbing* appaiono senz'altro riconducibili ad istituti giuridici già presenti nella legislazione vigente.

Non è dunque un caso che nella più recente letteratura giuslavoristica affiori la tendenza a demitizzare, per così dire, l'autonoma configurabilità giuridica del *mobbing*, come appare evidente già dall'ostentato rifiuto, da parte di alcuni autori, dell'uso della corrente espressione anglofona, a vantaggio di qualche compiaciuta locuzione, un po' *demodée*, come "vessazioni e angherie" (1) o "inurbanità" (2).

Al di là del lessico, è la sostanza di questi punti di vista a meritare di essere condivisa. Ciò che conta, come detto, è chiarire con quali finalità e da quale punto di vista ci si accosti ad un fenomeno della vita o, come si suol dire, ad un substrato materiale della regolazione giuridica. Il giurista, infatti, non si occupa di *mobbing* a fini di indagine sociale né con scopi terapeutici, ma, semplicemente, in vista dell'eventuale riconducibilità di certi fatti ad esigenze di protezione di beni giuridici tutelati dall'ordinamento (nel caso in esame, libertà, dignità, integrità psicofisica), traendo poi, in caso di lesione di questi beni, le eventuali

conseguenze sul piano della responsabilità civile e, dunque, su quello risarcitorio.

Il punto di vista giuridico si sostanzia, in altre parole, nell'operazione qualificatoria (ossia nell'individuazione della fattispecie legale di riferimento) e nello studio delle relative tecniche di tutela. A tal fine non può certo giovare il contributo di altre scienze, che - con scopi anamnestici o descrittivi, pur utili in quei contesti - hanno elaborato ed affinato un ricco apparato concettuale in tema di *mobbing*. Appare dunque inutile, oltre che concettualmente errato, pensare, come pure qualcuno ritiene, di riprodurre nel tessuto dell'ordinamento giuridico certe variegate articolazioni concettuali (*mobbing, bossing, stalking, straining, ecc.*) del tutto prive di efficacia euristica a fini giuridici.

Né appare ragionevole, come talvolta è avvenuto in sede giudiziaria, che il giudice attribuisca a consulenti tecnici il compito di valutare se davvero sussista un'ipotesi di *mobbing* alla stregua di parametri elaborati in altri ambiti, con incredibili risultati di creazione extralegislativa della fattispecie (noto, ad es., è il ricorso al criterio delle "fasi" del *mobbing*, secondo l'elaborazione di Ege (3)). D'altronde, l'apporto del consulente tecnico può solo servire, semmai, a valutare la sussistenza del danno (è il caso, classico, della consulenza medico-legale), non anche a stabilire, a monte, se si sia realizzata la fattispecie (se i fatti allegati, cioè, siano veri e/o se essi siano imputabili a responsabilità di una delle parti); compito, questo, che il giudice non può evidentemente delegare ad alcuno.

Più che affannarsi a tipizzare ed a classificare, il giurista dovrebbe invece valutare il fenomeno del *mobbing* sul piano degli effetti che esso produce nei confronti dei beni giuridici protetti (4), facendo ricorso, in questa prospettiva, alle fattispecie legali già contemplate dall'ordinamento.

2. - L'art. 2087 del codice civile pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di adottare tutte le misure prevenzionistiche 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".

La norma è stata oggetto di numerose ed approfondite analisi, soprattutto nella parte in cui essa interviene a presidio dell'integrità fisica del lavoratore - costituendo, in tal senso, la norma fondamentale in materia di obblighi datoriali di sicurezza -, mentre minore attenzione è stata tradizionalmente riservata alla tutela della "personalità morale", pure contemplata dalla disposizione in esame.

Nel corso dell'ultimo decennio, si è però assistito ad una notevole valorizzazione delle istanze di tutela della personalità morale - in connessione, secondo alcune letture, con il disposto dell'art. 2 Cost., che riconosce e garantisce lo svolgimento della personalità come diritto inviolabile dell'uomo-, giacché dottrina e giurisprudenza hanno finito per individuare proprio nella citata disposizione del codice la cornice normativa entro cui collocare il *mobbing*, inteso, nelle descrizioni che di esso vengono fornite dagli interpreti, come comportamento, posto in essere dal datore di lavoro o da suoi preposti, consistente in persecuzioni o vessazioni psicologiche reiterate con continuità nel tempo. Invero, più della condotta in sé - che, come detto, non è tipizzata dalla legge - rileva valutare l'idoneità di tale condotta a

ledere la personalità morale del lavoratore (10). L'art. 2087 del codice civile presenta dunque la struttura di una fattispecie aperta e teleologicamente orientata, mentre spetta poi al giudice riempirla di contenuto attraverso la propria opera di interpretazione ed applicazione della norma astratta al caso concreto.

3. - In verità i casi concreti, nei quali il lavoratore espone di avere subito *mobbing*, finiscono molto spesso per sovrapporsi a, o per rifluire in, altri profili di doglianza già compiutamente ed autonomamente regolati dalla legge (8). A fare la parte del leone, nell'intersezione giudiziaria con la tutela della personalità morale lesa dal *mobbing*, è soprattutto la tutela della professionalità, sancita dall'art. 2103 del codice civile per il caso di adibizione del lavoratore a mansioni non coerenti con il suo profilo professionale ovvero di sottoutilizzazione o progressiva marginalizzazione del lavoratore nell'organizzazione aziendale. In tali ipotesi l'azione giudiziaria viene sovente impostata lamentando, innanzitutto, il fatto oggettivo dell'avvenuta dequalificazione professionale e ravvisando poi in quest'ultima i tratti di un disegno persecutorio qualificabile come *mobbing*.

Ciò evidenzia come il *mobbing* finisca per configurarsi molto spesso come una giustapposizione, di ascendenza anglosassone, a situazioni che in realtà possono già essere catturate da altre fattispecie e forme di tutela.

Questo si spiega, del resto, se solo si pensa al modo in cui negli ordinamenti anglosassoni la più tenue tutela legale del prestatore di lavoro - sotto forma di un minore sviluppo conosciuto, in quei paesi, dalla legislazione sociale - si combina con una tradizionale e marcata attenzione, non riscontrabile negli ordinamenti europei continentali, alla tutela dei diritti della persona.

L'elaborazione giuridica anglosassone, in punto di tutela generale dei diritti civili e delle libertà individuali, oltre che di divieto di discriminazioni, viene infatti utilizzata dalle corti anche con riferimento al rapporto di lavoro. Ed anzi essa costituisce un ancoraggio importante nella tutela degli interessi dei lavoratori, meno protetti da una legislazione specifica assai più "leggera".

Al contrario, nel nostro ordinamento il lavoratore gode di incisive e specifiche tutele (9) che lo accompagnano in ragione della sua posizione sociale. Ciò spiega la minore attenzione tradizionalmente riservata al tema generale della tutela dei diritti della persona, infine affermatasi sotto l'influsso degli echi provenienti da altri ordinamenti (si pensi, oltre che al *mobbing*, alla tutela della *privacy* o alla legislazione antidiscriminatoria).

Di fronte al *mobbing*, il giurista non può apparire tanto ingenuo da pensare di avere innanzi a sé un fenomeno nuovo. Comportamenti alquanto sgradevoli hanno in realtà caratterizzato da sempre le relazioni umane, non escluse quelle che hanno corso nei luoghi di lavoro. Come è stato osservato (5), l'emersione giudiziaria del *mobbing* può considerarsi come segno di un'accresciuta attenzione alla persona in quanto tale ed a prescindere dai suoi interessi patrimoniali; il che merita di essere salutato come crescita civile e culturale, pur connotandosi in larga misura come "epitome di una società ricca" (5), da collocare nello sce-

nario della commedia e delle meschinità umane, più che nella dimensione del conflitto tra capitale e lavoro.

D'altronde, tutto ciò che è sgradevole non è anche, per ciò solo, antiggiuridico. Né tutte le condotte antiggiuridiche, anche quando sono realmente tali, si prestano ad essere efficacemente neutralizzate nel solo prisma dell'accertamento giudiziario.

4. - In effetti, fuori dei casi in cui i fatti di causa già siano inquadrabili in altre fattispecie (prima tra tutte, come detto, quella descritta dall'art. 2103 del codice civile), la giurisprudenza fatica ad individuare, in concreto, la sussistenza di situazioni autonomamente riconducibili a forme di lesione della personalità morale.

I casi di *mobbing* sembrano perciò connotarsi come terreno privilegiato sul quale la giurisprudenza si cimenta nel tentativo di affinare, non senza difficoltà, la nozione di tutela della "personalità morale" emergente dall'art. 2087 del codice civile; e ciò anche mediante la sottolineatura, seppur non unanime, di uno stringente limite, quale quello costituito dalla necessaria sussistenza del dolo dell'agente, inteso come consapevolezza di un disegno vessatorio alla cui realizzazione sono preordinati i singoli atti o comportamenti.

Proprio la sussistenza di finalità persecutorie potrebbe consentire di valutare come lesive della personalità morale condotte altrimenti non illecite, se singolarmente considerate (atteggiamenti di scherno ed irrisione, forme di emarginazione, diniego del salute, ecc.), ma tali da rivelare la loro illiceità se ricondotte, appunto, ad una deliberata trama unitaria. Sono però del tutto evidenti, al contempo, le difficoltà probatorie a cui il lavoratore rimane esposto, soprattutto se si ritiene (6) che il dolo specifico del datore di lavoro costituisca fatto costitutivo essenziale dell'illecito.

5. - Sul piano delle tecniche di tutela, il risarcimento del danno continua a rappresentare il rimedio prevalentemente, se non esclusivamente, utilizzabile.

Si dà perciò correntemente corso ad una tutela per equivalente, che non può restituire né reintegrare i beni lesi in forma specifica; sicché l'unica alternativa al mero risarcimento resta imperniato nella logica della prevenzione, rispetto al cui grado di effettività, tuttavia, giocano un ruolo determinante fattori *lato sensu* culturali, sui quali il diritto può incidere in misura non sempre rilevante. In tale direzione, si può semmai ritenere che un utile apporto possa provenire, non già dalla legge, bensì dalla contrattazione collettiva e dall'azione sindacale (che, per ora, si è tradotta, in alcuni contratti collettivi, nel prevedere la costituzione di osservatori e comitati paritetici, nonché di codici di condotta).

Il tema del danno risarcibile - con particolare riferimento al danno alla persona, di carattere non patrimoniale - è stato largamente indagato nella civilistica (con rinnovato vigore, peraltro, negli ultimi tempi) ed introduce problemi il cui spessore teorico è tale da non consentirne, in questa sede, nemmeno una trattazione ricognitiva.

Basterà qui ricordare come la giurisprudenza sia andata ampliando progressivamente lo spettro dei danni risarci-

bili, dapprima attraverso l'elaborazione in materia di danno biologico (inteso, sin dagli anni '80, come danno alla salute in sé e per sé considerato, a prescindere dall'incidenza sulla capacità reddituale del danneggiato) e poi, in tempi più recenti, con una tendenziale dilatazione dell'area del danno non patrimoniale, ricomprendendosi in esso tanto il cd. danno morale soggettivo quanto il cd. danno esistenziale.

Per quanto può qui rilevare, è opportuno evidenziare che nell'art. 2087 cod. civ. trovano radice, come detto, tanto la tutela dell'integrità fisica quanto quella della personalità morale; con la conseguenza che la lesione di tali beni giuridici può determinare l'insorgenza, in capo al lavoratore, di un credito risarcitorio sia a titolo di danno biologico (per lesione della salute, sempre che ciò sia accertabile e misurabile secondo i criteri riconosciuti dalla medicina legale) sia a titolo di danno più genericamente non patrimoniale (spesso etichettato dalla giurisprudenza come danno esistenziale).

Va però sottolineato che il mero inadempimento degli obblighi contrattuali gravanti sul datore di lavoro, al pari di qualsiasi inadempimento o fatto illecito, non genera automaticamente un danno risarcibile, nel senso che all'inadempimento deve poi accompagnarsi una conseguenza effettivamente dannosa nei confronti del soggetto leso.

La Corte di cassazione a Sezioni unite (v. Cass., Sez. un., 24.3.2006, n. 6572. *Argomenti di diritto del lavoro* 2006: 1254-1259, con nota di Vincieri (7)) ha infatti opportunamente ricordato che il soggetto danneggiato è onerato non solo della prova del fatto antiggiuridico altrui, ma anche dell'allegazione e prova delle conseguenze dannose subite. La mera allegazione dei comportamenti che si ritengono tali da integrare un'ipotesi di *mobbing* non è dunque sufficiente ad ottenere il risarcimento del danno se, appunto, non vi sia anche allegazione e prova del danno medesimo.

Così, anche per evitare di trasmodare in una surrettizia configurazione di *punitive damages* (i cd. danni punitivi, a cui il diritto nordamericano attribuisce non solo funzione di *compensation* ma anche di *deterrence*; istituto, quello dei danni punitivi, che è tuttavia estraneo alla sistematica del nostro ordinamento), occorrerà che il lavoratore allegi e provi (anche con l'ausilio delle presunzioni, ma nei limiti in cui queste sono ammesse dalla legge) l'*ubi consistam* del disagio sofferto, vuoi sotto forma di danno alla salute vuoi sotto forma di alterazione esistenziale, ancorché non a carattere patologico, derivante da una significativa modificazione del suo stile di vita, del suo fare reddituale, delle forme di svolgimento della sua personalità *ex art. 2 Cost.*

Al fine della quantificazione delle menzionate voci di danno, solo in relazione al danno biologico soccorrono, secondo la prassi giurisprudenziale, tabelle e criteri di calcolo ormai consolidati. Va peraltro precisato che si tratta di tecniche di quantificazione - basate, per lo più, sull'attribuzione di un valore patrimoniale al punto di invalidità permanente, in misura variabile a seconda dell'età del danneggiato e dell'entità dell'invalidità - che costituiscono, per esigenze di uniformità, il parametro di riferimento di una quantificazione il cui fondamento trova comunque radice nel potere equitativo del giudice.

Di tale potere equitativo il giudice è poi chiamato a fare un uso, per così dire, puro - senza, dunque, riferimento a tabelle di sorta - nel caso di liquidazione del cd. danno esistenziale.

6. - Il giurista, come detto, deve approcciarsi al fenomeno del *mobbing* con la consapevolezza che questa formula riassuntiva non descrive una fattispecie tipica.

Attingendo alle norme vigenti e con lo sforzo che è richiesto dalla ricostruzione sistematica, si tratta piuttosto di realizzare una felice combinazione delle fondamentali istanze di tutela della persona, direttamente discendenti dall'art. 2 Cost., con il principio - altrettanto rilevante e rinvenibile nello stesso art. 1 Cost., prima ancora che negli artt. 4 e 35 Cost. - per cui il lavoro è al contempo veicolo fondamentale della realizzazione della persona e contributo, doveroso, di ciascuno al progresso della società.

Ciò postula dunque, anche su un piano assiologico, la necessità di ribadire la nobiltà che lavoro, fatica e sacrificio recano in sé, come ci impone la chiave di lettura costituzionale.

I giuristi, più che inseguire fattispecie-fantasma o doversi delle imperfezioni del legislatore, debbono sempre sapersi sobbarcare la fatica del proprio lavoro, che è anche, se non soprattutto, opera di mediazione tecnico-cul-

turale e di interpretazione del diritto. Il che segna, dopo tutto, la differenza tra il predicare ed il praticare. *Hoc opus, hic labor est.*

Bibliografia

- 1) Pedrazzoli M, ed. Vessazioni e angherie sul lavoro. Bologna: Zanichelli, 2007.
- 2) Pera G. Angherie e inurbanità negli ambienti di lavoro. *Rivista italiana di diritto del lavoro* 2001; 1: 291-300.
- 3) Ege H. Dalle origine del mobbing alla valutazione del danno. In: AA. VV. Il danno alla persona del lavoratore. Milano: Giuffrè, 2007: 155-170.
- 4) Pedrazzoli M. I pregiudizi alla persona fra rapporto di lavoro e mercato del lavoro. In: AA. VV. Il danno alla persona del lavoratore. Milano: Giuffrè, 2007: 227-41.
- 5) Del Punta R. Il mobbing: l'illecito e il danno. In: AA. VV. Scritti in onore di Giuseppe Suppiej. Padova: Cedam, 2005: 287-99.
- 6) Tosi P. Il mobbing: una fattispecie in cerca d'autore. In: Tosi P. Il mobbing. Torino: Giappichelli, 2004.
- 7) Vincieri M. Il risarcimento dei danni alla persona avanti alle Sezioni unite: dalla "somma-castigo" al trionfo delle regole civilistiche. *Argomenti di diritto del lavoro* 2006: 1259-72.
- 8) Gragnoli E. Mobbing (voce). *Digesto delle discipline privatistiche, sezione commerciale*, aggiornamento. Torino: Utet, 2003.
- 9) Proia G. Alcune considerazioni sul cosiddetto mobbing. *Argomenti di diritto del lavoro* 2005: 827-34.
- 10) Zoli C. Il mobbing: brevi osservazioni in tema di fattispecie ed effetti. *Il lavoro nella giurisprudenza* 2003; 4: 337-40.

Richiesta estratti: Andrea Bollani - Facoltà di Giurisprudenza - Dipartimento di Studi giuridici - Strada Nuova, 65 - 27100 Pavia, Italy - E-mail: bollani@unipv.it