

## **Mobbing. Verità processuale e danni connessi**

di

*Marialuce Benedetti*

Sempre più spesso in Italia e in Europa, quando si parla di diritti dei lavoratori, si affronta l'argomento mobbing. Solitamente però si fa confusione a riguardo per il fatto che questo termine assume significati molto diversi in funzione dell'ambito a cui viene applicato e, soprattutto, in funzione della nazione in cui il termine è utilizzato. La prima definizione di Mobbing è stata data alla fine degli anni 1980, da Heinz Leymann (Sprini G., 2007), che lo definisce come: «*una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica, da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo progressivamente spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa*». L'etimo del termine deriva dall'inglese *to mob*, che vuol letteralmente dire *aggreddire, circondare per assalire*, usato anche dall'etologo Konrad Lorenz (Carrettin S., Recupero N., 2001), per spiegare il comportamento di alcune specie animali che posizionatesi in cerchio, cercano di spaventare e scacciare un proprio simile. In particolare in ornitologia che indica l'attacco di alcune specie di uccelli contro un rapace loro predatore. Oggetto della nostra trattazione sarà solo il mobbing aziendale, nettamente distinto da quello "sociale" come gli abusi familiari, nelle scuole, ecc.

### **Il mobbing nel mondo del lavoro**

Dato il crescente rilievo assunto del concetto Salute, non più come assenza di malattia, ma come benessere fisico, psicologico e sociale, la fattispecie del mobbing sta assumendo sempre maggiore importanza. Nell'ambito lavorativo, in particolare, il mobbing si declina in tutta una gamma di azioni e pratiche: umiliazioni, schernimento, demansionamento, dequalificazione con negazione di diritti, continui attacchi sul proprio operato, diniego di periodi di riposo, isolamento, minacce. Alcuni studi condotti dall'ISPESL (Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro) evidenziano come in questi ultimi anni nel nostro paese si siano registrati almeno circa 1500.000 casi di mobbing su lavoro (nel 2000) su 21 milioni di occupati, e prendendo in considerazione

anche i familiari raggiungiamo circa i 4 milioni di vittime. Il 48% sul totale dei mobbizzati risultano essere uomini.

Diverse le tipologie di mobbing fra i quali il *bossing*, verticale, orizzontale, ascendente, trasversale, individuale ed infine collettivo.

Nel primo caso ci troviamo di fronte ad un abuso perpetrato dal datore di lavoro o da un superiore ai danni di un dipendente. La modalità di aggressione scelta è la demolizione della reputazione, impedendo alla vittima di essere in futuro assunto, o rendendo le prestazioni lavorative impossibilitate da assegnazioni di continui incarichi, spesso troppo onerosi o svalutanti (es. ricevere telefonate, fare fotocopie ecc). Al dipendente possono venirgli attribuiti o sottratti *ad nutum* incarichi all'ultimo momento; può essere umiliato di fronte agli altri colleghi, non comunicandogli informazioni importanti per lo svolgimento della sua mansione o rivolgendosi a lui con battute sarcastiche o relegando la sua attività lavorativa in luoghi angusti, scarsamente illuminati e arieggiati. Può essere costretto al trasferimento immotivato in altre sedi, o in caso di malattia essere assoggettato a visite mediche domiciliari ripetute, e al suo rientro in azienda, trovare la scrivania sgombra. Detto anche *mobbing strategico* (Donatiello M., 2004) si tratta di una vera e propria strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione del personale, oppure di semplice eliminazione di una persona indesiderata.

Il *bossing*, invece, altra forma di mobbing spesso non del tutto consapevole, è un modo di agire lucido e razionale, una vera e propria strategia di marketing. Può inoltre essere attuato per “invitare” il dipendente al licenziamento qualora questo non fosse possibile senza giusta causa.

Il *mobbing verticale* viceversa è l'insieme di maltrattamenti agite da colleghi di grado superiore per timore di un possibile avanzamento di carriera da parte di un loro collega, o perché in sintonia con il datore di lavoro, si prestano servilmente alla demolizione del soggetto per ingraziarsi i favori del capo.

Dicesi mobbing *trasversale*, quando le parti attive – cd *mobbers* – vengono identificati nel datore di lavoro e in altri soggetti esterni all'azienda, impedendo così al mobbizzato di trovare apprezzamento in altre agenzie professionali.

Per mobbing *orizzontale*, invece, s'intende l'abuso psicologico messo in atto tra dipendente di eguale grado, isolando il mobbizzato, facendolo sentire non desiderato, rifiutato per i più svariati motivi, privandolo del dialogo, del rispetto e della collaborazione indispensabili sul luogo di lavoro. Spesso il mobbizzato è mero "capro espiatorio" di tutte le frustrazioni, ansie accumulate a lavoro, bersaglio sempre pronto da colpevolizzare in caso di ritardi, inadempienze, insoddisfazioni della clientela.

Il mobbing *ascendente* si verifica quando le condotte sono poste in essere da personale sottoposto nei confronti del loro superiore. Di solito un gruppo di lavoratori o la totalità di questi, che nutrendo antipatia per il loro datore o per il loro supervisore, può trasformarsi in *mobbers*. Tipo di mobbing, in effetti, molto raro.

Si parla di mobbing *individuale*, infine, quando le condotte mobbizzanti sono rivolte verso un solo individuo, collettivo quando la vittima degli abusi è un gruppo.

Lo studioso svedese Harald Ege, massimo esperto in mobbing, individua sei fasi attraverso le quali si delinea il mobbing. La prima è chiamata di "conflitto mirato", s'individua la vittima designata, sfruttando ogni minimo pretesto per attaccarla. Nella seconda fase ha inizio il vero e proprio mobbing, l'isolamento. Nella terza fase emergono, nel mobbizzato, le prime avvisaglie psicosomatiche come insonnia, ansia generalizzata, nausea persistente, tremore alle gambe, problemi gastrointestinali, mal di testa, periodi depressivi ecc. Il soggetto a causa di questi malesseri, può assentarsi dal lavoro per malattia anche per lunghi periodi, con grave deprezzamento delle sue capacità e della sua immagine professionale. Possiamo parlare pertanto di quella che in sociologia è chiamata la "profezia auto-avverante". La vittima, tramite l'abuso reiterato nel tempo finisce per interiorizzare il pregiudizio negativo, inizia a percepirsi debole, non all'altezza delle competenze richieste, percependo quel marchio indelebile di "perdente" che avverte come essergli stata impresso. La vittima finisce per sentirsi realmente inadeguata, comportandosi come se non meritasse il posto occupato. Nella quarta fase il "caso del mobbizzato" si spande nell'intera azienda: le assenze per malattia proliferano, ciò viene notato dai superiori, che nel caso non fossero direttamente responsabili dell'abuso a lei riservato, la prendono di mira fino ad arrivare a sanzioni disciplinari. Nella quinta fase il soggetto in questione viene "cortesemente" invitato dal

responsabile dell'azienda a cessare queste sue condotte, pena provvedimenti definitivi. La sesta e ultima fase vede la fuoriuscita dello stesso dal mondo del lavoro, o per prepensionamento causa malattia, o per licenziamento a causa del venire meno del rapporto di fiducia con il datore, o per dimissioni, visto il clima insostenibile creato nei suoi confronti (Ege H., 2002).

### **Aspetti normativi**

Per definirsi mobbing occorre che i meccanismi di abuso si protraggano per almeno sei mesi. Il mobbing, inoltre, può essere giudicato sia in sede civile sia in sede penale con sostanziali differenze durante la valutazione. In sede civile deve essere valutato il danno (biologico e morale) che può essere stato generato dalle persecuzioni: per questo gli episodi saranno analizzati nel loro complesso. Nel caso di procedimento penale, invece, sarà studiato ogni singolo episodio per valutarne la rilevanza ai fini del processo.

La legislazione italiana riguardo il mobbing è ancora piuttosto vaga. Non esistono articoli nei codici civile e penale che chiariscano le sanzioni in cui incorre chi attua comportamenti persecutori e mobbizzanti. Tuttavia la maggior parte dei comportamenti raccolti attualmente sotto la voce "mobbing" trovano corrispondenza in numerosi articoli del codice penale. La tipologia di reato che può dirsi più vicina alle peculiarità delle eterogenee condotte sotto analisi, è il reato di maltrattamenti prescritto nell'art. 572 c.p. commesso da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione.

In via ulteriore si rammenta l'articolo 32 della Costituzione italiana a tutela del bene Salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività tanto durante lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa ed extralavorativa. Quindi l'articolo 2043 c.c. -«*qualunque fatto doloso o colposo, che cagioni ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*»- si inserisce di diritto nel paradigma di norme a tutela del soggetto vittima di mobbing. Di seguito l'articolo 2094 c.c. definisce come fondamentale in un rapporto di lavoro non solo la subordinazione ma soprattutto la necessaria collaborazione. A tutela della sicurezza e della dignità umana, l'articolo 41 della Costituzione: il datore di lavoro è tenuto a prevenire i danni di varia natura ad ogni suo dipendente, prescritto che per l'individuo il Lavoro, oltre a rappresentare lo

strumento per assicurare a sé e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa (art. 36 Cost.), costituisce un ambito essenziale per la realizzazione della sua personalità (art. 2 Cost.).

Il Decreto Legislativo 626 del 1994, infine, rappresenta altrettanto caposaldo nella normativa sul mobbing: si sottolinea, difatti, tanto l'importanza di tutelare l'integrità psico-fisica e non solo fisica del lavoratore, quanto si propone un concetto nuovo di "salute", non più intesa come assenza di malattia, ma come espressione di benessere e soddisfazione.

La giurisprudenza, come sempre, costituisce il vero elemento di 'avanguardia' sul tema: la prima sentenza relativa al mobbing, risale al 16 novembre 1999, n. 9539, Tribunale di Torino, Sezione Lavoro. Il giudice accoglie le istanze di una lavoratrice che chiede il risarcimento a causa del danno biologico: *«per essere stata colpita da depressione psichica in seguito a maltrattamenti subiti durante la prestazione lavorativa»* e decreta la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'Art. 2087 c.c. Proprio grazie a questa sentenza, negli anni successivi sono stati presentati diversi disegni di legge, volti a disciplinare al meglio il fenomeno. Per la prima volta si ritengono vessatorie condotte in sé superficialmente insignificanti, purché dotate del carattere di ripetitività e sproporzionalità.

Un altro dei nodi principali del dibattito sul fenomeno vessatorio, riguarda il momento probatorio. Aspetto che sarà analizzato nei paragrafi successivi e sempre in riferimento ad un recente progresso giurisprudenziale.

### **Il danno da mobbing e l'onere della prova**

Non è sempre facile stabilire nel merito delle condotte da mobbing, l'onere della prova del comportamento mobbizzante grava su colui che si trova a reclamare comportamenti ingiusti. Gli eventuali responsabili potrebbero risultare difficilmente identificabili, vuoi per gli atteggiamenti subdoli, sfuggenti del *mobber*, vuoi per il comportamento connivente dei *commober*, di coloro cioè che assistono o favoriscono le azioni mobbizzanti, che con la loro compiacenza o reticenza assicurano l'impunità a tali atteggiamenti.

Si tratta inoltre di valutare se la compromissione dell'integrità psicofisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta colposa o dolosa del datore/collega di lavoro. In caso di condotta colposa, siamo in grado di sostenere che il datore o il collega deve considerarsi cosciente e responsabile della condotta ma non dell'effetto da essa prodotto per negligenza, ingenuità, pigrizia o mancato adeguamento a norme vigenti. Questi comportamenti indicano, quindi, un certo grado di responsabilità del datore di lavoro in quando, anche se non direttamente imputabile delle vessazioni o delle cattive condizioni in cui il mobbizzato era costretto a lavorare, non si è preoccupato di dare il via a provvedimenti tempestivi per far sì che il problema non degenerasse. Si parla, invece, di dolo, quando l'azione risulta essere intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre l'evento danno nel soggetto. Quando le conseguenze del danno risultano essere, comportamento autolesivo come il suicidio, abuso di sostanze stupefacenti e/o alcoliche o aggressivo, come l'omicidio per vendetta nei confronti del *mobber* o di coloro considerati responsabili delle sue sventure, si dovranno prendere provvedimenti legali nei confronti di colui che verrà considerato imputabile. Interessante un'indagine condotta da Martin Resch e Marion Schubinski (Resch M., Schubinski M., 1996), lo studio esamina la possibilità del mobbizzato di trasformarsi da abusato a *mobber*, situazione, questa, non infrequente.

Proseguendo nell'analisi dei singoli elementi della fattispecie di mobbing, fondamentale è indubbiamente l'attività persecutoria: essa è costituita da piccole provocazioni, tormenti quotidiani, che presi singolarmente possono avere poco peso, ma acquisendo il carattere della ripetitività possono creare grave disagio nella vittima. Inoltre, la molteplicità degli atteggiamenti ascrivibili al mobbing, rende non poco difficoltosa l'identificazione, il più possibile rigorosa, di un nesso causale tra i suddetti e i disturbi psicologici riscontrati dalla vittima. Anche perché nella maggior parte dei casi, il danno, non è determinato da un unico comportamento, ma da una serie di atteggiamenti scorretti, difficili da individuare, e nello stesso tempo da dimostrare. A causa di questa machiavellica opera di individuazione delle concause, l'atteggiamento sotto accusa, dovrebbe figurare come reato in *re ipsa*.

Tralasciando il tema delle modalità di accertamento del danno causati da mobbing - argomento troppo complesso per essere trattato in questa sede in modo esaustivo - nella determinazione dell'entità del danno si dovranno prendere in considerazione anche tutti quei malesseri secondari

subentrati a causa di un disagio psicologico ed esistenziale più profondo, come il danno all'immagine, cioè perdita di credibilità, perdita delle relazioni significative, sentimenti di inadeguatezza nel ricoprire ruoli precedentemente svolti, ecc, anticamera del cd "secondo mobbing" o mobbing familiare (Ege H., 2002).

### Recenti sviluppi giurisprudenziali

- In tema di riconoscimento della fattispecie Mobbing illuminanti alcune ultime pronunce, la prima di queste è la sentenza di Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 maggio 2015, n. 10037, decisione ove gli ermellini hanno definito quelli che devono essere i sette parametri per il riconoscimento del danno da mobbing.
- La Corte di Cassazione Sezione Civile aveva già affrontato il tema mobbing con una sentenza di qualche anno fa, la numero 22393/2012 del 10 Dicembre 2012<sup>1</sup>. Il provvedimento giurisdizionale forniva del fenomeno una definizione semplice e illuminante: *«Per mobbing si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità»*.

Con il pronunciamento del 15 di maggio u.s. il consesso supremo tornando sull'argomento mobbing è riuscita a puntualizzare che ai fini del risarcimento per i danni patiti dal lavoratore sia necessario la sussistenza contemporaneamente di sette parametri, prova delle condotte mobbizzanti subite dallo stesso nell'ambito lavorativo. Nella sentenza viene rimarcato che *«la Corte del merito pone a base del proprio decisum anche le risultanze della perizia, allegata agli atti, eseguita in sede penale da uno dei massimi esperti di mobbing che, esaminata la vicenda lavorativa della D.M. (la prestatrice di lavoro, n.d.r.) aveva riscontrato la presenza contestuale di tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing "che sono l'ambiente, la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il*

---

<sup>1</sup> Sul tema si veda anche: Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 15/05/2015 n° 10037; Tribunale, Santa Maria Capua Vetere, sentenza 15/02/2015 n° 598; Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 23/01/2015 n° 1262.

*dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio", parametri questi di cui la Corte territoriale trova riscontro, come detto, nelle risultanze istruttorie». La fattispecie concreta su cui la Corte si è pronunciata riguarda una amministrazione pubblica (un ente locale) condannata a risarcire il danno alla salute e quello professionale patito da un'impiegata a seguito delle varie pratiche persecutorie concretizzatesi sul posto di lavoro: la stessa era stata privata delle proprie mansioni ed in conseguenza di ciò emarginata e trasferita senza ragioni plausibili da un ufficio all'altro. L'impiegata, poi, veniva subordinata ad un collega che in precedenza risultava essere suo sottoposto, in via ulteriore assegnata a un ufficio aperto al pubblico senza possibilità di poter lavorare, rendendo così ancor più dolorose le umiliazioni cui era stata assoggettata.*

Ancor più esplicita sempre la Suprema Corte in una recentissima sentenza del 3 Luglio 2015 n. 13693: chiamata a pronunciarsi in relazione al danno subito da una dipendente in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro qualificati dalla stessa come *mobbing*, respingeva le lamentele spiegate per difetto di prova in ordine alla sussistenza della condotta vessatoria -presupposto indefettibile per la configurazione dell'*eventus dammi* e degli effetti risarcitori connessi-, inoltre, uniformandosi alla giurisprudenza più remota precisava come «*ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (cfr Cassazione Civile del 6 agosto 2014 n. 17698)».*

Secondo gli Ermellini, la ricorrente avrebbe omesso di allegare e quindi dimostrare i fatti lamentati. In tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 c.c., la Corte rileva come la parte che subisce l'inadempimento *non deve dimostrare* la colpa dell'altra parte ai sensi dell'art. 1218 codice civile, *ma deve allegare* e dimostrare l'esistenza del fatto

materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o anche alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (cfr. Cass. civile del 11 aprile 2013 n. 8855 nonché Cass. civile del 14 aprile 2008 n. 9817).

Con la presente decisione la Corte ribadisce, altresì, un importante principio di diritto questa volta sotto l'aspetto dell'onere della prova gravante sul ricorrente in Cassazione ex art. 369, secondo comma, n. 4 c.p.c., a pena di improcedibilità. Pertanto il ricorrente, *«ha il duplice onere – imposto dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6 – di produrlo agli atti e di indicarne il contenuto. Il primo onere va adempiuto indicando esattamente nel ricorso in quale fase processuale e in quale fascicolo di parte si trovi il documento in questione; il secondo deve essere adempiuto trascrivendo o riassumendo nel ricorso il contenuto del documento»*.

### **Ricerche e statistiche in Italia**

Secondo i dati forniti dalla prima ricerca statistica sul mobbing in Italia, condotta a Bologna nel 1998<sup>2</sup>, i settori più colpiti sono: industria, pubblica amministrazione, scuola, sanità e settore bancario. Secondo le stime raccolte dalle numerose testimonianze di mobbizzati o presunti tali, si mette in evidenza che la categoria più colpita dalle condotte sotto analisi è quella dei colletti bianchi. Nel pubblico impiego i *mobbers* sembrano essere maggiormente rappresentati dai colleghi e dai superiori, con lo scopo di punire o scoraggiare azioni da parte del dipendente, atte a contrastare l'ideologia dominante nell'ufficio. Nei settori privati, invece, il *bossing* sembra essere la pratica preferita. Una successiva indagine condotta da Ege, nel 2001, ci informa che le fasce d'età più colpite sono: per quanto riguarda il genere maschile, 30-40 anni, per il genere femminile, 40-50 anni.

Sempre secondo dati ISPELS non recentissimi ma indicativi, una percentuale piuttosto elevata (che si aggira intorno al 71%) dei casi di mobbing si verificherebbe all'interno della PA. Sempre

---

<sup>2</sup> Ege H., 1999, op. cit.

l'ISPESL ha quantificato nel 62% i casi di mobbing ai danni di persone con più di cinquanta anni e in una percentuale pari all'81% del totale la presenza, tra i bersagli delle condotte mobbizzanti, di quadri e di impiegati. Da altre analisi svolte dall'Istituto citato risulterebbe che a esercitare il mobbing sarebbero per ben il 57,3 per cento i superiori, persone cioè dotate di una certa autorità, del prestatore di lavoro. La circostanza che le condotte persecutorie siano in percentuale altissima poste in essere all'interno dell'amministrazione pubblica da soggetti (dirigenti) abilitati al compimento di atti che hanno ricadute sulla qualità della vita della generalità degli utenti, sull'ambiente, sulle economie locali e sul benessere globale dell'intero Paese preoccupa, fa riflettere, indigna. A favorire gli abusi e i maltrattamenti sono spesso gli standard organizzativi scadenti degli enti pubblici, ma determinante in tal senso.

L'IREF (Istituto di Ricerche Educative e Formative) nel 2004 ci comunica che il 5,2% dei 3000 soggetti intervistati sono vittime di mobbing, di cui il 66,9% uomini, l'80,0% assunti a tempo indeterminato, il 63,8% residenti al sud e il 34,5% occupati nell'industria. Il 5,5% dichiara di aver subito mobbing in passato, il 60,7% dei quali sono donne, e il 27,0% assunto nella pubblica amministrazione. Tra le categorie maggiormente colpite da mobbing, come dice Francesco Salamone<sup>3</sup>, le troviamo nel pubblico impiego, con valori che raggiungono il 79% del totale dei mobbizzati, insieme a categorie che si riscoprono più vittime di ieri di queste pratiche, gli operai.

Un ambito altrettanto florido alla proliferazione del mobbing, risulta essere l'ambiente universitario, nel quale il cattedratico funge da legge, monarca assoluto di tutte le decisioni che dovranno venir rispettate dal primo all'ultimo dei suoi sottoposti.

I Centri di ascolto anti-mobbing Uil (Convegno di Roma, 29 novembre 2007 *Il mobbing. Il lavoro vessato e in "sano". Quali soluzioni e quali interventi?* a cura della Dott.ssa Alessandra Menelao) ci confermano che le donne sono le più colpite, con una percentuale del 60%. Le fasce di età maggiormente coinvolte sono: 31-40 (22,2%), 41-50 (37,2%), 51-59 (23,5%). Tra le categorie più a rischio troviamo gli operai con il 9,8%, i quadri con il 22,8%, e gli impiegati con il 55,1%. Le aree del sud Italia sembrano le meno colpite dal fenomeno, solo il 4,1%, il centro 8,7%, nord 39%, e la

---

<sup>3</sup> Salamone F., *Guida pratica al "mobbing" alla luce della più recente e rilevante giurisprudenza*, 31/08/07.

percentuale più alta è stata riscontrata nelle penisole, 48,2%. Lombardia e Sicilia le regioni con il bollino rosso, rispettivamente 30,2% e 47,7%. Le azioni mobbizzanti più frequenti riguardano gli attacchi alle relazioni sociali, 24,3%, e gli attacchi rivolti alla vita professionale, 64%. I settori lavorativi: industria con il 3,4%, credito e assicurazioni con il 3,5%, telecomunicazioni con il 5,5%, pubblico impiego con il 10,3%, il terziario con il 13%, pubblica amministrazione con il 16,4%, e la scuola con il 28,2%. I problemi psico-fisici più facilmente riscontrati sono: disturbo post-traumatico da stress (1,9%), ansia (15,2%), sindrome ansiosa-depressiva (19,5%), demotivazione (27,6%), stress occupazionale (31,8%). Nello 0,5% dei casi il *mobber* è un dipendente di grado inferiore, nell'8,4% è un dipendente di pari grado, nel 41,3% è il superiore, nel 49,8% è il datore di lavoro.

Come possiamo vedere da queste statistiche, sembra abbastanza difficile estrapolare una visione generale del fenomeno, essendo i dati non sempre in armonia fra loro, motivo per cui occorrerebbero monitoraggi frequenti e possibilmente intersettoriali, in modo da possedere elementi più comparati e meglio rappresentativi, soprattutto per il “sommerso”. La crisi economica, con la conseguente difficoltà nel trovare un'occupazione a tempo indeterminato, ha stretto molti lavoratori in una morsa di silenzio, spinti a sopportare ogni genere di fatica, di lavoro straordinario, salari mal remunerati, rinunce, consci che, una volta usciti, la porta girevole di un tempo, potrebbe chiudersi definitivamente alle loro spalle. Altre categorie sottorappresentate potrebbero essere i giovani. Numeri, che a nostro avviso, rafforzano i dubbi nei confronti di un fenomeno schivo dal punto di vista legislativo e sociale, e che le indagini non aiutano a rendere maggiormente eloquente.

### **I nuovi orizzonti del mobbing: lo Straining**

Fin qui possiamo ben dire come le condotte del mobbing integrino una di quelle fattispecie in cui il diritto e la psicologia si incontrano, in un ambito nel quale una scienza si trova a non poter fare a meno dell'altra. Accanto al più diffuso mobbing – termine ormai di utilizzo comune – la giurisprudenza ha introdotto un concetto nuovo, quello di *straining*, visto come “*una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che, oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene*”

*attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante*<sup>4</sup>. La sentenza citata, la prima in Italia sull'argomento, ha avuto il pregio di definire i contorni di una fattispecie molto particolare, nella quale, a differenza del mobbing, i comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro non presentano i caratteri della frequenza e della ripetitività, potendosi concretizzare anche in una sola azione ostile nei confronti del lavoratore.

Ciò che importa, ai fini dell'individuazione dello straining, è piuttosto la permanenza, in capo alla vittima, di una condizione psico-fisica di disagio sul luogo di lavoro. In tale contesto, hanno rilevanza situazioni lavorative particolarmente "stressanti", come, ad esempio, episodi di dequalificazione e/o isolamento professionale, che, oltre a doversi dimostrare ingiusti secondo un criterio di oggettività, devono generare nel destinatario una forma di pressione superiore a quella connaturata alla natura stessa del lavoro svolto ed alle normali interazioni organizzative. Il bene tutelato può qui identificarsi, da una parte, con la salute e l'umana dignità del prestatore di lavoro e, dall'altra, con la professionalità e la capacità dello stesso di produrre reddito.

L'ultima e più importante pronuncia in materia di straining proviene dalla Corte di Cassazione<sup>5</sup>: il giudizio in parola ha avuto il merito di conferire cittadinanza giuridica al fenomeno dello straining, in passato impropriamente identificato alla stregua del più complesso mobbing, del quale, invece, è da considerarsi un forma, per così dire, attenuata. Se, infatti, alcuni dei tratti distintivi del primo sono proprio la sistematicità, la frequenza e la regolarità delle vessazioni perpetrate ai danni della vittima da un singolo o da un gruppo di persone, nello straining, i soggetti coinvolti sono destinatari di sporadiche azioni ostili, causa, pur tuttavia, degli stessi "sintomi" del mobbing: problemi di autostima e salute, turbative professionali e di serenità familiare, che si ripercuotono sovente sulla qualità della vita del soggetto.

Sicuro è che entrambe le fattispecie raffigurano una costruzione giurisprudenziale, avvalorata da una dottrina quasi concorde: nel diritto positivo, infatti, non v'è traccia del fenomeno del mobbing, né tantomeno di quello dello straining.

## **Conclusioni**

<sup>4</sup> Cfr. Tribunale del lavoro di Bergamo, Sent. n. 286 del 2005

<sup>5</sup> Cfr. Cassazione, sentenza 3 luglio 2013, n. 28603

Tale ultima constatazione apre le porte ad una duplice categoria di riflessioni. Da una parte, è senza dubbio lodevole che gli interpreti del diritto, suffragati da autorevoli studiosi, abbiano deciso di rafforzare la tutela di quei soggetti che, in una condizione di inferiorità sul luogo di lavoro e preda di particolare fragilità psicologica, corrono il rischio di vedersi sottoporre ad una pressione spropositata, con serie ripercussioni sulla propria condizione di salute. In tal senso, è desiderabile un intervento del legislatore in materia, sia per fissare i tratti distintivi di tutti questi fenomeni anche da un punto di vista del diritto sostanziale, che per un'elementare esigenza di certezza giuridica.

D'altro canto, l'obiettivo di un'equa normativa dovrebbe essere quello di operare un corretto bilanciamento degli interessi, di più, dei diritti in gioco. Evitando da un lato una tutela eccessiva nei confronti dei dipendenti poco zelanti e ligi al lavoro, per questo moventi cause a volte pretestuose; dall'altro perseguire i casi reali di abuso da mobbing o da qualsivoglia altra condotta vessatoria fin'ora decretabile e riscontrabile. Così facendo sarà possibile da un lato schivare il rischio di un non controllo sugli abusi effettivamente esistenti, ma concretamente non tutelati, e dall'altra non moltiplicare oltremisura i comportamenti perseguibili in modo da consentire al datore di lavoro, di effettuare le proprie scelte dirigenziali in equilibrio ed autonomia, seppur con il sacrificio fisiologico delle aspettative dei dipendenti.

L'insieme dei giochi dovrebbe poter essere finalizzato a non generare un'ulteriore compressione tanto del sistema lavoro, quanto della società: tutti questi meccanismi di abuso non si ripercuotono soltanto sul mobbizzato ma l'intera azienda ne risente, così come del resto la collettività nel suo insieme. A causa di periodi di malattia, dell'inefficienza produttiva, per non parlare dei costi che sarà la comunità a dover sostenere a cagione del prepensionamento e della previdenza sociale, finiremmo per assistere a un innalzamento del costo del lavoro.

Più è elevata la precarietà e la crisi dell'occupazione, più è facile trovarsi "a spasso", a causa proprio di una concorrenza più spietata tra colleghi, che per andare avanti, non disdegnano a far fuori gli elementi più deboli o quelli che vengono percepiti come "scomodi".

La tutela dei diritti, certa e funzionante, ma sempre accompagnata dal buon senso e dall'onestà. *Par condicio* tanto per il lavoratore, quanto per il datore di lavoro in un bilanciamento costante dei diritti.

## Bibliografia

Ascenzi A., Bergagio G.L., *Il mobbing: il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli Editore, Torino, 2000.

Baldassarri C., Depolo M., *Mobbing veleno letale*, in *Psicologia Contemporanea*, 18 – 25, 1997.

Carlucci S., *Mobbing e organizzazioni di personalità, aspetti clinici e dinamici*, Franco Angeli, Milano, 2009.

Carrettin S., Recupero N., *Il mobbing in Italia. Terrorismo psicologico nei rapporti di lavoro*, Edizioni Dedalo, Bari 2001.

Ege H., *I numeri del Mobbing: la prima ricerca italiana*, Pitagora Editrice, Bologna, 1998.

Ege H., *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*, Angeli, Milano, 2002.

Ege H., Lancioni M., (1999), *Stress e Mobbing*, Pitagora Editrice, Bologna, 1999.

Franco M., *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Angeli, Milano, 1995.

Lanotte M., *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1998.

Leymann H., *Mobbing and psychological terror at Workplaces, Violence and Victims*, in *Violence and Victims*, vol. 5, n. 2, 1990.

Marini F., Nonnis M., *Il mobbing. Dal disagio al benessere lavorativo*, Carocci, Roma, 2006.

Sprini G., *Mobbing: fenomenologia, conseguenze ed ipotesi di prevenzione*, Franco Angeli, Milano, 2007.

Resch M., Schubinski M., “*Mobbing Prevention and Management in Organizations*”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5:2, 295-307; 1996).