

IL MOBBING.

Definizione, elementi costitutivi, prova, responsabilità, danni risarcibili e casistica

IL MOBBING

Definizione, elementi costitutivi, onere probatorio, responsabilità dell'agente, danni risarcibili e casistica

(Avv. Luigi Modaffari)

Definizione di “mobbing”

Innanzitutto, il termine “mobbing” deriva dall'inglese “to mob” e significa assalire, soffocare, vessare o malmenare. Nel linguaggio comune, con il termine “mobbing” generalmente si indica una forma di vessazione, di aggressione e di danneggiamento perpetrata nei confronti di uno o più lavoratori.

Più precisamente, la Cassazione ha recentemente stabilito che per mobbing si intende comunemente un comportamento del datore di lavoro (o del superiore gerarchico, del lavoratore a pari livello gerarchico o addirittura subordinato), il quale, con una condotta sistematica e protratta nel tempo e che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro. Da ciò può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità (Corte di Cass., Sentenza n. 3875/09).

Tali condotte illecite sono finalizzate, se non direttamente o indirettamente a far lasciare il posto di lavoro alla “vittima”, senz'altro a danneggiarne salute, tranquillità reputazione e professionalità. All'interno della vasta e difficilmente catalogabile fattispecie del mobbing è necessario distinguere tra mobbing verticale e orizzontale, mobbing ascendente, mobbing individuale e mobbing collettivo.

Innanzitutto, il mobbing verticale, o anche definito “bossing” si ravvisa quando le condotte lesive siano poste in essere essenzialmente dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico. Il mobbing orizzontale sussiste nel caso in cui le azioni lesive siano commesse in essere da colleghi pari grado del lavoratore. Il mobbing ascendente si ha nell'eventualità in cui le condotte siano poste in essere da personale subordinate gerarchicamente nell'ambito lavorativo rispetto alla vittima. Infine, il mobbing individuale si ha quando le condotte vessatorie siano indirizzate rivolte nei confronti di un unico soggetto mentre nel mobbing collettivo le azioni vessatorie devono essere poste in essere contro un intero gruppo di lavoratori.

Gli elementi costitutivi Quanto agli elementi costitutivi, vista e considerata anche la indeterminatezza del come si dispiega in concreto questa figura, a livello meramente teorico è possibile distinguerne almeno 3:

1) l'ambito lavorativo;

2) la frequenza, la durata, la reiterazione ed il particolare tipo delle azioni vessatorie;

3) l'intento persecutorio 1) Innanzitutto, quando ci si riferisce al concetto del mobbing ci si riferisce quasi esclusivamente alla condotta illecita predetta che quale ha origine prevalentemente in ambito lavorativo o aziendale. Ciò detto, risponde al vero che la giurisprudenza ha applicato la definizione “mobbing” anche a condotte che esulano dall'ambito lavorativo (soprattutto nel caso di vessazioni in famiglia o in ambito sportivo), tuttavia tutto lo studio ed il dibattito dottrinale si è basato (quasi) solo ed esclusivamente dall'analisi della figura “tipica” del mobbing lavorativo.

2) Quanto al requisito oggettivo, la frequenza e la durata dell'illecito sono parametri fondamentali per distinguere il mobbing da altre fattispecie, quali ad esempio semplici dissidi o litigi in ambito lavorativi. Sulla frequenza, in genere gli atti ostili devono avere una cadenza di almeno alcune volte al mese.

Invece il protrarsi nel tempo di dette azioni deve protrarsi un minimo di 6 mesi per alcuni autori. Mentre per altri tali condotte illecite devono continuare per almeno 3 mesi. Nell'ambito di tale periodo, quindi le condotte lesive devono essere reiterate, sistemiche. I comportamenti, in esame devono quindi essere “indizio” di un particolare disegno persecutorio verso la vittima.

Infatti, proprio tali requisiti hanno un fondamentale importanza perchè, sul piano generale, non può essere ricondotta alla fattispecie del mobbing una singola condotta illecita di per sé considerata, quale per esempio un demansionamento, un trasferimento illegittimo o una molestia sessuale, ecc. altri.

3) Affinchè sussista la figura del mobbing deve ricorrere anche un elemento psicologico, che può essere inteso come un particolare e specifico disegno o intento persecutorio nei confronti della vittima designata.

Nell'ambito di ciò rientra la volontà, da parte del reo, di provocare in genere l'allontanamento del lavoratore considerato o anche di ostacolare la carriera di un particolare dipendente. Inoltre, sussiste il mobbing anche quando le condotte lesive tenute non sono connotate da un obiettivo specifico, salvo quello comunque sempre ricorrente che è il danneggiare la vittima, ma sono

dettate da aspetti emotivi più o meno consci, come, ad esempio, l'avversione per una determinata persona o la discriminazione razziale, religiosa, politica ecc...

L'onere probatorio

- Riguardo all'onere probatorio, questo è ascrivibile in primis esclusivamente in capo al lavoratore-vittima, il quale deve dimostrare in giudizio tutto quanto ha patito a seguito o per causa della suddetta condotta illecita.

Infatti, l'onere della prova su tutto compete innanzitutto alla vittima denunciante. A riguardo, la Giurisprudenza ha più volte ripetuto che il lavoratore che lamenti di aver subito comportamenti mobbizzanti e che intenda chiedere in giudizio il risarcimento del danno è gravato dall'onere di dare la prova delle condotte realizzate in suo danno dal reo, del danno patrimoniale o esistenziale subito ed infine dell'eventuale e possibile incidenza ed effetto negativo di tale danno sulla sua integrità psico-fisica (ex plurimis Cons. Stato, Sez. V, 27/05/2008, n.2515). Più in particolare, la Suprema Corte, nella sent. 19053/05, trattando specificatamente il problema dell'onere probatorio a carico del lavoratore, ha stabilito che "in tema di licenziamento individuale per giusta causa la domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per "mobbing" e conseguente malattia depressiva, in relazione a comportamenti datoriali che abbiano determinato il dipendente alle dimissioni, è soggetta a specifica allegazione e prova in ordine agli specifici fatti asseriti come lesivi". Inoltre, a carico della vittima sussiste l'onere di provare gli episodi vessatori, la reiterazione degli stessi, il loro carattere pretestuoso, la circostanza che gli stessi appaiano complessivamente finalizzati a danneggiarlo, nonché la prova del collegamento tra tali condotte e il danno subito, danno che naturalmente deve poterne costituire una conseguenza immediata e diretta. Una volta fornite queste, peraltro non semplicissime, prove, l'esistenza del pregiudizio all'integrità psico-fisica può allora e comodamente essere ricavata tramite semplici presunzioni. Ai fini probatori è inoltre importante sottolineare che, in materia di mobbing, non assume rilievo l'elemento psicologico del reo con riferimento alle singole condotte, ma occorre piuttosto provare di aver subito un complesso dei comportamenti tali da dar vita nell'insieme ad un'azione illecita. - D'altro canto, l'agente-vessatore deve solo provare che le condotte indicate dal lavoratore non possono essere qualificate come "mobbing", che non solo collegate tra di loro, che non sussiste nessun intento persecutorio e che per ciascuna di esse esiste una valida spiegazione.

La responsabilità dell'agente: contrattuale o extracontrattuale?

In tema di responsabilità dell'autore del mobbing, questa, nel caso riguardi il datore di lavoro, è di norma ricondotta alla violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 del Codice civile. Infatti, secondo questa norma l'imprenditore è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro. In tale caso si rimane in ambito di responsabilità contrattuale.

Tuttavia, soprattutto con riferimento a strutture complesse, quali aziende di grandi dimensioni, on concreto è difficile configurare una responsabilità in capo al datore di lavoro per condotte riferibili a soggetti diversi. Tuttavia, la giurisprudenza sembra orientata nel senso di ricondurre, anche in questi casi, la responsabilità del datore di lavoro alla violazione degli obblighi di

protezione di cui all'art. 2087 o comunque all'art.1228, in virtù dei quali il datore di lavoro è responsabile anche dei fatti dolosi o colposi dei terzi di cui si sia avvalso nell'adempimento dell'obbligazione.

Invece, il semplice lavoratore che commette condotte integranti il mobbing risponde personalmente e direttamente a titolo di responsabilità extracontrattuale nei confronti della vittima.

I danni risarcibili

A seguito del mobbing, per giurisprudenza oramai unanime, sono da ritenersi risarcibili i danni patiti dalla vittima sotto il profilo della menomazione all'integrità psico-fisica del lavoratore, del danno alla salute, del danno alla professionalità e del danno esistenziale (con i distinguo delle Sezioni Unite Sent. 26972/08). Tali voci di danno devono essere considerate tutte risarcibili.