

Indice-Sommario

Armida Gargani

Mobbing e diritto

1

1. Soggetti: il mobber e il mobbizzato – 2. Nozione della fattispecie del mobbing – 3. Natura degli interessi dell'uomo di rilevanza costituzionale – 4. Natura giuridica della fattispecie del mobbing – 5. Analisi di alcune azioni di mobbing – 6. Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale o aquiliana per fatto illecito da mobbing – 7. Tipologia dei danni da mobbing – 8. Norme di legge applicabili al mobbing – 9. Conclusioni

Luciano Sani

La prevenzione del mobbing e delle patologie ad esso correlate 51

Mobbing sindrome come malattia delle relazioni e dei sistemi aziendali – La teoria dei sistemi: dal modello della causalità lineare al modello della circolarità – Il periodo di transizione 2000-2005 – Linee guida regionali vincolanti per l'attività dei servizi P.S.A.L. delle 4 A.S.L. dell'Umbria per la gestione delle problematiche lavorative riguardanti le molestie morali sul posto di lavoro (mobbing) – Ruolo e attività del servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro – Regolazione dei sistemi aziendali per la prevenzione del mobbing da parte dei servizi P.S.A.L. dell'Umbria – Considerazioni finali

David Lazzari

Stress lavorativo e mobbing tra salute della persona e salute dell'organizzazione

89

I. Lavoro e salute: cinque parole-chiave – II. Lavoro e disagio psichico – III. Il mobbing – IV. Valutazione e interventi – Esempi di esperienze concrete – Bibliografia

Mauro Bacci

L'intervento del medico legale

177

Armida Gargani
 Mobbing e diritto

1. *Soggetti: il mobber e il mobbizzato*

«Era come se Masako fosse circondata da una barriera
 che impediva alla gente di avvicinarla,
 come se portasse una specie di “sigillo” che contraddistingue
 chi lotta da solo contro il mondo intero [...] Probabilmente dietro al mobbing si nascondevano proprio quelle persone che erano sprovviste di tale “sigillo”».

Natsuo Kirino, *Le quattro casalinghe di Tokio*

Hannah Arendt intitolò il suo saggio sul processo Eichmann *La banalità del Male*, subendo una feroce campagna diffamatoria, per quasi due anni, sia in Israele (la Arendt era ebrea) sia in Germania (era di nazionalità tedesca) sia negli Stati Uniti (dove si era rifugiata per sfuggire alla persecuzioni razziali) per aver provato che l'imputato era un uomo qualunque, un ingranaggio dello stato totalitario da lei analizzato nel suo libro *Le origini del totalitarismo*. Nessuno aveva interesse ad ammettere che i nazisti fossero persone normali perché gli israeliani avevano interesse a santificare le vittime, i tedeschi a demonizzare i nazisti quali non appartenenti alla loro razza e cultura mentre gli Stati Uniti volevano accreditare la loro immagine di vincitori sul Male Assoluto.

Nel trattare dei soggetti del mobbing si è tentati di seguire gli stessi processi mentali e politici, attribuendo ai mobbers delle particolari caratteristiche psicologiche negative e ai mobbizzati delle qualità positive, ma, nella realtà, nessuno è un genio del male o un arcangelo perché carnefici e vittime sono dei normali esponenti della razza umana che, in molti casi, possono tranquillamente scambiarsi i ruoli a seconda delle circostanze.

Tale premessa è necessaria per comprendere che il mobbing, in quanto violenza morale, prescinde dalle caratteristiche personali o psicologiche del lavoratore aggredito e che il ricorso a ipotesi fondate sull'etologia o sulla vecchia tesi del capro espiatorio, per spiegarne la natura, non hanno alcun riscontro nella realtà.

Grande risonanza ha avuto, infatti, la “teoria... delle oche” di Konrad Lorenz. Millenni di studi sulla cattiveria e sull'aggressività umana compiuti da religiosi, filosofi, politici, storici, sono cadute nel nulla: soltanto l'analisi del comportamento animale in generale e, in particolare, quello delle oche che abbandonano l'anatroccolo più debole, può spiegare la condotta del mobber.

Ne consegue che il mobbizzato è, per forza di cose, un “diverso”, un “brutto anatroccolo” eliminato in una presunta “competizione allo stato di natura” della cui ipotetica esistenza non v'è traccia nella storia umana, mentre l'estrema complessità delle società arcaiche e moderne è un dato di fatto.

Altra teoria di successo è stata quella del “capro espiatorio” che Massimo Fini, in *Elogio della guerra*, così descrive:

«C'è infine, a dar sfogo all'aggressività, il fondamentale e diffuso istituto del *capro espiatorio* [...] il cui sacrificio è una vera e propria operazione di transfert collettivo che si effettua a spese della vittima (in genere, ma non sempre, esterna al gruppo) e che investe le tensioni interne, i rancori, le rivalità tutte le reciproche velleità d'aggressione che esistono in seno a una comunità e attraverso il quale essa si protegge dalla sua propria violenza che altrimenti riverserebbe su se stessa oppure all'esterno, nella guerra. Che l'istituto del capro espiatorio sia una terapia dell'aggressività ce lo conferma un riscontro linguistico abbastanza impressionante: nell'Atene più arcaica l'individuo, in genere un meteco (quindi uno straniero libero) che la città manteneva a proprie spese, in attesa di sacrificarlo al momento opportuno, si chiamava *pharmacos*».

Un altro riscontro linguistico abbastanza impressionante è la dizione “capitale umano” per indicare lavoratori ormai ridotti a mero oggetto.

Le suddette tesi sono tranquillizzanti: nessun lavoratore, di norma, può immaginare se stesso come un “diverso” o un “capro espiatorio”, istintivamente è portato a pensare che tali ruoli non lo riguardino affatto e che il mobbing aggredisca soltanto i “tipi particolari”. Pertanto, non si avvede in tempo, soprattutto in Italia, dell’inizio della violenza a suo carico entrando così in un tunnel dal quale difficilmente potrà uscire.

Bisogna essere consapevoli del fatto che “chiunque” può essere aggredito e che la valutazione della personalità, sotto l’aspetto morale o psicologico, non ha alcuna rilevanza per il diritto. Una violenza carnale è tale sia che ferisca una suora sia che si scateni su di una prostituta.

Insomma: *non si può creare una “categoria” a sé stante di lavoratori, i “mobbizzati”, da porre in un ghetto ideale.*

L’individuazione della vittima avviene su basi oggettive: la mancanza o l’indebolimento di quelle “reti di protezione sociale” alle quali ogni individuo è legato. Può trattarsi della famiglia, o di un sindacato, o di una associazione, o di un gruppo religioso o di qualsiasi altra struttura, interna o esterna all’azienda, nella quale il singolo interagisce offrendo e ottenendo protezione.

Ciò comporta che l’errata valutazione della presunta debolezza del dipendente prescelto può esporre il mobber-persona fisica alla reazione del mobbizzato e, in definitiva, anche a quella dell’impresa o della Pubblica Amministrazione interessata, se la catena di comando dell’ente sia messa in difficoltà dalla difesa del dipendente vessato (l’esecuzione di procedure di mobbing verticale o strategico può pagare nell’immediato ma rivelarsi esiziale nel lungo periodo).

Le varie classificazioni del mobbing sono collegate alla figura del mobber sia datore di lavoro sia persona fisica:

1. *il bossing o mobbing verticale o strategico*: è posto in essere per decisione dei vertici aziendali quale strategia d'impresa;
2. *il mobbing orizzontale definito anche emozionale*: è compiuto da un collega o da più colleghi di pari grado o, in certi casi, di grado inferiore;
3. *il side mobber*: è colui che tiene un comportamento omissivo, non agisce ma lascia che gli altri agiscano;
4. *il mobbing indiretto o riflesso*: è attuato sulle persone (in genere moglie e figli) affettivamente più vicine al mobbizzato e che in virtù di tali legami risentono, in prima persona, degli effetti della violenza inflitta al congiunto.

Queste distinzioni hanno rilievo anche sul piano giuridico.

Per quanto concerne il ristoro dei danni arrecati di qualsivoglia natura il *datore di lavoro*, pubblico o privato, risponderà, in ogni caso, per responsabilità contrattuale (art. 1218 e segg. c.c.) e/o extracontrattuale detta anche aquiliana per fatto dei propri dipendenti (art. 2043 e seguenti c.c.).

La responsabilità contrattuale è conseguente alla violazione di obblighi pattuiti: ad esempio, nella compravendita, il compratore dovrà pagare il prezzo mentre il venditore è tenuto a trasferire la proprietà dell'immobile.

La responsabilità extracontrattuale o aquiliana, secondo l'antica dizione del diritto romano, è il frutto di un atto illecito. Ad esempio, in un incidente stradale nessun preesistente rapporto giuridico lega gli autori del fatto ma se il conducente di un autoveicolo sarà ritenuto colpevole, per dolo o colpa, nei confronti dell'altro, dovrà pagare i danni arrecati sia alla persona sia all'automezzo di quest'ultimo. Dal fatto illecito nasce l'obbligazione al risarcimento del danno.

Tale tipo di responsabilità si applica al mobber-persona fisica poiché nessun contratto lega costui al collega da lui vessato ingiustamente, quindi, il colpevole risponderà dei suoi atti in virtù degli

artt. 2043 e seguenti c.c. in ottemperanza al principio del *neminem ledere*, del non fare del male a nessuno senza alcun motivo lecito come, ad esempio, la legittima difesa contro un aggressore.

In pratica sarà molto difficile che i due tipi di mobbing, verticale e orizzontale, siano compiuti separatamente perché dietro un mobbing “emozionale” c’è sempre l’approvazione di superiori gerarchici o dei vertici imprenditoriali. Si può trovare “antipatico” il vicino di scrivania, ma se si sa che costui è ben protetto all’interno dell’azienda, ci si guarderà bene dal manifestare i propri sentimenti, anzi si fingerà di averne altri ben diversi. La prima azione che un lavoratore molestato fa è di rivolgersi ai superiori gerarchici perché cessino le vessazioni inflittele allo scopo di sottrarsi a una sana competizione fondata sull’emulazione: il mobber preferisce le armi della diffamazione e della sopraffazione.

I familiari del lavoratore colpiti da “mobbing indiretto” vanteeranno, infine, sia diritti *iure proprio* per i danni da loro direttamente patiti sia diritti *iure hereditatis* spettanti al congiunto premorto.

Ciò premesso si consiglia, nei casi in cui sia possibile sul piano pratico, di citare in giudizio, insieme al datore di lavoro, anche il mobber-persona fisica o le persone fisiche autrici materiali dall’attività mobbizzante al fine di determinarne la responsabilità e di impedirne la testimonianza in favore dell’azienda, quali semplici dipendenti “terzi estranei” ai fatti.

La competenza del Tribunale del Lavoro si estende, infatti, anche a costoro poiché, per giurisprudenza costante, si è deciso di applicare l’art. 409 c.p.c. anche alla responsabilità extracontrattuale dei dipendenti, in quanto per «controversia relativa a rapporti di lavoro subordinato si debbono intendere non soltanto le vertenze dovute a inadempimento contrattuale ma tutte quelle situazioni che si colleghino direttamente a detto rapporto in maniera non occasionale e che siano dei presupposti delle suddette violazioni (cfr. Cass. Sez. Lav., 15.1.1998 n. 308)».

2. *Nozione della fattispecie del mobbing*

«Un governo saggio e parsimonioso,
capace di impedire agli uomini di nuocersi a vicenda,
che invece li lascerà liberi
di perseguire i loro fini di progresso e di sviluppo
e non toglierà dalla bocca del lavoratore
il pane che si è guadagnato.
Ecco ciò che intendo per buon governo».

Thomas Jefferson, 1801

Il mobbing è

«il compimento di violenze morali nell'ambiente di lavoro sia su di un singolo sia su di un gruppo di lavoratori attuate sistematicamente per mezzo di un procedimento composto da azioni dannose di varia natura che si protraggono per un lasso di tempo non inferiore a sei mesi e il cui scopo è quello di danneggiare le vittime per escluderle definitivamente dal mondo del lavoro».

È un particolare tipo di violenza morale per il quale si usano terminologie diverse nei vari paesi: *mobbing* nelle nazioni scandinave e di lingua tedesca e ora anche in Italia, *bullying* in Gran Bretagna, *work abuse* o *employee abuse* negli Stati Uniti, *harcèlement moral* in Francia, *whistleblowing* in Australia dove, però, si è studiata soltanto una particolare azione di mobbing consistente nella delazione sul lavoro.

Nei protocolli internazionali, si usa il termine francese che ha il significato generico di “violenza morale”.

Allo scopo di dare una percezione immediata di una strategia di mobbing (o meglio di bossing nel caso concreto) si citerà, anche se per sommi capi, il caso di Michele Santoro.

Dall'ordinanza del Tribunale di Roma, in data 9.12.2002, su ricorso ex art. 700 c.p.c. R.G. 258983, vertente tra Santoro Mi-

chele contro RAI-Radiotelevisione Italiana S.p.a. nonché Presidenza del Consiglio dei Ministri, Baldassarre Antonio, Albertoni Ettore Adalberto, Staderini Marco, Saccà Agostino:

«Nel mese di ottobre 2002 la redazione di *Sciuscià* era stata privata delle linee telefoniche, dell'archivio di dieci anni di trasmissioni e dei computers, tre stanze su cinque erano state assegnate alla redazione di altri programmi, unitamente alle salette di montaggio e di grafica; nessuno dei contratti a termine era stato rinnovato e i due giornalisti già dipendenti RAI, distaccati presso la sua redazione, erano stati reinseriti nelle testate di provenienza; infine egli [Santoro] era stato privato dell'uso dell'auto aziendale, attribuitagli fin dall'aprile del 1999, in quanto direttore giornalistico».

Michele Santoro aveva alle proprie dipendenze un gruppo di lavoro formato da quarantacinque persone delle quali, a parte i due giornalisti già dipendenti RAI, si ignora la fine (bossing strategico contro un gruppo di lavoratori).

Per quanto concerne Santoro «allo stato, egli era privo di ogni incarico, in condizioni di forzata inoperosità».

È la conclusione di un procedimento di mobbing impeccabile nel quale le azioni compiute dagli interessati (Presidente della Rai, Direttore Generale, taluni Direttori di Rete, presunti e innominati "fior d'avvocati", consulenti esterni dell'ente, per non parlare delle dichiarazioni del Presidente del Consiglio) si sono perfettamente fuse in un mosaico perfetto.

Michele Santoro è, al contempo, «un patrimonio professionale del servizio pubblico» unitamente a Enzo Biagi, dei quali «l'azienda farà di tutto per non privarsi del loro apporto come giornalisti», e un dipendente poco rispettoso delle normative aziendali.

«Al momento è l'unico giornalista che viola palesemente le regole. *Si deve dare una regolata.* Noi abbiamo dato delle direttive, degli

indirizzi e Santoro li ha tutti violati» (Presidente della RAI Antonio Baldassarre).

Nessun appunto viene formalmente fatto a Santoro ma «nei palinsesti presentati dalla RAI a Cannes il 23 giugno 2002, ai fini della pianificazione delle campagne pubblicitarie nella stagione 2002-03, non sono stati inseriti i programmi di Enzo Biagi e del ricorrente [Michele Santoro]».

In un'intervista al «Corriere della Sera», in data 26.6.2002, il Direttore Generale della RAI Agostino Saccà, nonostante il 18% di *share* dei programmi di Santoro, dichiara che:

«Due prestigiosi studi legali *esterni a quello interno RAI* concordano: per comportamenti soggettivi, cioè per non avere osservato le indicazioni della direzione generale e del direttore di RAI Due, e per comportamenti oggettivi è venuto meno il rapporto di lealtà e fedeltà verso l'azienda [...] I pareri di fior di giuristi, per spiegare il *vulnus* all'azienda immaginano una soluzione estrema [...] Diciamo una soluzione definitiva. Ma non l'adotteremo. Però c'è un format che per la sua costruzione drammaturgica non riesce nemmeno a tutelare gli interessi dell'azienda».

Ci si chiede: con il 18% di *share* per *Sciuscià* e dopo dieci anni di trasmissioni di grande successo, quale *vulnus*, quale danno, secondo "i fior di giuristi", sarebbe stato arrecato alla RAI? Non si sa.

Santoro viene sanzionato pubblicamente, per mezzo di un'intervista, senza rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori per la contestazione delle sanzioni al lavoratore dipendente, come previsto dagli artt. 7 e seguenti dello Statuto dei Lavoratori.

Il presidente della RAI Baldassarre afferma:

«Trasmissioni faziose come quelle di Santoro ci sono in Venezuela, in un paese civile non si fanno. Santoro se lo deve mettere in testa

[...] lui è un dipendente RAI e come tale dovrebbe comportarsi. Vorrei che Santoro lavorasse nel rispetto delle regole democratiche di un paese civile».

Gli unici a non essere interpellati sono gli utenti della Rai e l'istituzione che li rappresenta, il Presidente della Repubblica Italiana che, in una pubblica dichiarazione resa in data 19.4.2002, ha detto:

«La qualità delle trasmissioni garantita dall'alta professionalità dei protagonisti dell'informazione deve essere assicurata dall'autonomia editoriale che, al pari del pluralismo del sistema radiotelevisivo, è elemento fondamentale per la vita di una moderna democrazia».

Michele Santoro non è mai stato reintegrato nelle mansioni da lui precedentemente svolte per la RAI *nonostante i provvedimenti giudiziari a lui favorevoli che tale reintegro avevano ordinato.*

Si è sostenuto che la violenza morale è sempre esistita e che, pertanto, non se ne comprende la creazione di una nuova fattispecie, definita “mobbing” essendo i lavoratori già tutelati dal vigente diritto del lavoro.

A tale obiezione si ribatte facendo presente che l'essenza di questo particolare tipo di violenza morale è la sua esecuzione attraverso una pluralità di atti finalizzati al raggiungimento di uno scopo unitario che li rende comprensibili soltanto se globalmente considerati. Il mobbing è compiuto, infatti, per mezzo di un'azione “procedimentalizzata” che si svolge nel tempo (spesso, soprattutto in Italia, per molti anni) attraverso fasi ormai ben note e modalità adeguate ai tempi.

La violenza sia fisica sia morale, è sempre tale, sin dall'inizio dei tempi, ma la sua esecuzione si adatta alle esigenze delle varie epoche storiche: dalla fionda alla bomba.

I singoli atti possono essere irrilevanti per il diritto oppure illeciti alla stregua delle norme vigenti ma, nel loro insieme, assumo-

no tutti una valenza illecita: uno sberleffo può essere uno scherzo oppure un atto di maleducazione oppure una componente della violenza in atto.

Le tutele apprestate per il lavoratore prevedono soltanto la repressione di singoli *atti* nocivi (ad esempio, un licenziamento illegittimo) mentre, per la ricostruzione di un caso di mobbing, si debbono esaminare anche i *comportamenti di fatto* degli agenti. Da ciò la necessità di stroncare il mobbing come fenomeno a sé stante.

Per comprendere un caso di mobbing è necessario collegare le azioni commesse con un filo ideale ed esaminarle le une in rapporto alle altre, siano esse in sé lecite o illecite.

Un fenomeno analogo si riscontra in virtù dell'art. 81 del codice penale, secondo comma, che recita (reato continuato);

«[...] chi con più azioni od omissioni, *esecutive di un medesimo disegno criminoso*, commette anche in *tempi diversi* più violazioni della stessa o di diverse disposizioni di legge».

L'art. 81 c.p. è applicabile anche in quelle procedure di mobbing che si realizzano attraverso la violazione di più disposizioni di norme penali e, dato che la responsabilità penale è personale, saranno i mobber-persone fisiche a risponderne.

Nel caso in cui singoli atti siano illeciti civili, si applicheranno le sanzioni per essi previste *ad hoc*, ma ciò non toglie che, se considerati globalmente, soprattutto se insieme ad atti o comportamenti materiali irrilevanti per il diritto, si terrà conto della loro unitarietà in funzione dello scopo perseguito se illecito.

Da un punto di vista operativo, il meccanismo è lo stesso del reato continuato: ci si prefigge un medesimo disegno dannoso per chi lo deve subire. Per fare un esempio, si consideri il caso di un accanito fumatore che, pur essendo ben consapevole della allergia al fumo del vicino di scrivania, continui tranquillamente a fumare

sul posto di lavoro. Apparentemente costui è soltanto un maleducato, ma se il maleducato in questione comincia a diffamare il compagno di stanza accusandolo di far finta di star male per non lavorare, abbiamo una classica azione di mobbing.

Al contrario, se non è contemplata da un “medesimo disegno criminoso”, una violenza sessuale, pur essendo un grave reato, non farà parte di una strategia di mobbing.

La valutazione globale di atti o comportamenti lesivi ha importanza anche in relazione alla prescrizione del diritto al ristoro dei danni subiti e subendi dal lavoratore leso. Infatti il *termine prescrizioneale decorre soltanto dall'ultimo atto compiuto* (cfr. Cass. 685/82) *non avendo alcuna rilevanza la precedente passività del danneggiato.*

Chi ritiene che il mobbing “sia sempre esistito”, anche per il diritto, non ne coglie la novità.

A tal uopo, si cita S. Mazzamuto (*Il mobbing*, Milano 2004):

«[...] Più se ne parla come cosa nuova e più viene da ripetere il noto aforisma, gli uomini sono tanto sciocchi che, dando un nome nuovo a una cosa vecchia, credono di aver pensato una cosa nuova: come dimenticare che già nell'antico testamento Giuseppe figlio di Giacobbe, promosso per così dire a mansioni manageriali fu abbondantemente mobbizzato a seguito di sexual haresement da parte della moglie di Putifarre suo signore?»

La signora, vogliosa dello scontroso giovanotto, non aveva a disposizione l'organizzazione di una impresa moderna ma... soltanto un marito.

La complessità della procedura attuata per colpire un dipendente rende difficoltosa la redazione del ricorso introduttivo di una causa di mobbing stante la necessità di ricostruire (e provare) anni di vita lavorativa del ricorrente in ambienti particolarmente ostili.