



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



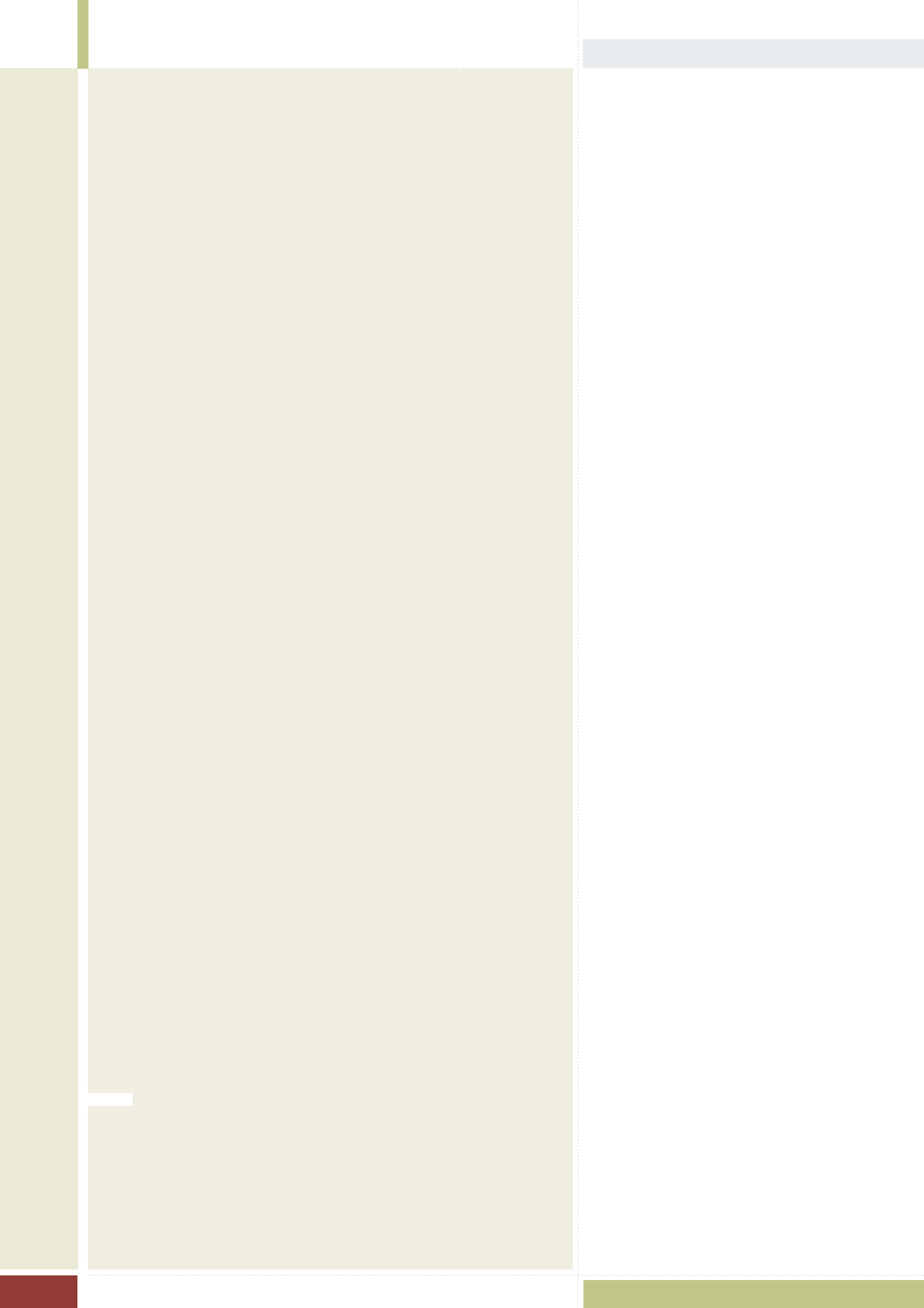
parità e lavoro

| Dossier | informativo

n° 2

Anno 2004

ISFOL



| Dossier | informativo

▲ Contesto storico	4
▲ Tutela del lavoratore	8
▲ Reati ipotizzabili in caso di mobbing	9
▲ Giurisprudenza nazionale	14
▲ Bibliografia	42

Il dossier è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL nell'ambito del Progetto relativo alla catalogazione, informatizzazione ed elaborazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Esso nasce a supporto dell'Ufficio stesso, come strumento informativo e di approfondimento sulle principali tematiche inerenti le pari opportunità in ambito lavorativo. Il presente dossier, nello specifico, raccoglie un contributo sulle problematiche connesse al mobbing con riferimenti normativi giurisprudenziali e si rivolge non solo all'Ufficio della Consigliera nazionale ed alla Rete delle Consigliere regionali e provinciali, ma anche a tutti quei soggetti, istituzionali e non, che a vario titolo si occupano di lavoro e pari opportunità.

Direzione scientifica:

Isabella Pitoni

A cura di:

*Giuseppe Mariottini, Marzia Giovannetti,
Silvia Mussolin*

Il **Mobbing**² con tale termine vengono identificati attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati dal mobber (superiore gerarchico o collega) contro un lavoratore isolato (il mobbizzato) divenuto, per svariate ragioni, indesiderato. Nell'800 la parola mobbing era un termine usato dai biologi inglesi per descrivere il comportamento degli uccelli, che difendevano il loro nido con manovre di volo minacciose contro aggressori. Nel 900, l'etologo Konrad Lorenz ha impiegato questo termine per spiegare l'attacco sferrato da un gruppo di animali contro altri animali della stessa specie. Il Dott. Heinz Leyman (sociologo), uno dei maggiori esperti mondiali dell'ambiente lavorativo e, sicuramente, lo studioso più sistematico del fenomeno mobbing tra gli anni '80 e '90, fu il primo ad applicare tale termine alle società umane; egli ebbe poi molti seguaci ed in Italia primo fra tutti, a studiare ed analizzare il problema negli anni novanta vi fu Erald Ege il quale ha definito il fenomeno mobbing come *"un'azione o una serie di azioni che si ripete per un periodo di tempo, compiute da uno o più mobber (colleghi o datori di lavoro) per danneggiare qualcuno quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene accerchiato e aggredito intenzionalmente dai mobber che mettono in atto strategie comportamentali volte alla distruzione psicologica e professionale"*.

Il mobbing, nella sua essenza, va ben oltre l'ambito lavorativo, aggredendo in radice fondamentali diritti umani e civili; alla base dell'esplosione della strategia di mobbizzazione vi è un conflitto di lavoro che riesce a trovare canalizzazione e soluzioni istituzionalizzate. Nessun luogo di lavoro è infatti risparmiato dal mobbing che colpisce sia a livelli bassi sia a livelli intermedi della gerarchia.

Più aumenta la competitività sociale e più le strategie di mobbing trovano un fertile terreno di coltura, esse, infatti, si rivelano ottimi strumenti in mano alle aziende per disfarsi di elementi ritenuti a vario titolo scomodi, oppure in esubero, sia un

mezzi in mano a dipendenti sleali e gelosi, per eliminare concorrenti pericolosi.

I soprusi sul lavoro infatti rappresentano un fenomeno di cui, solo ultimamente, si sta evidenziando la rilevanza sociale e giuridica, richiedendo da parte delle strutture organizzative degli enti un adeguamento e una decisa azione di contrasto. Le varie definizioni che sono state date del mobbing convergono nel definirlo una strategia di "terrorismo psicologico" e di "prevaricazione crescente" con danni letali e irreversibili per l'equilibrio psico-fisico dei soggetti che ne rimangono colpiti, tanto che in alcuni paesi europei il mobbing è riconosciuto come malattia professionale e causa di infortuni sul lavoro. Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori. Nei casi più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo del mobbing è quello di eliminare una persona che è diventata in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni. Come è stato opportunamente fatto notare, il mobbing è una nuova malattia che si manifesta con una situazione di pressione psicologica che tradotta nel concreto consta di piccoli ma ripetuti attacchi personali, di varie forme di ostilità, isolamento, sabotaggio, atti di disturbo eseguiti con regolarità e caratterizzati dalla sistematicità e dalla durata nel tempo. Le azioni che segnalano il mobbing sono le più diverse e sono spesso così sottili che la vittima stenta a riconoscerle. Si tratta di pettegolezzi più o meno fondati, tesi a mettere in cattiva luce o ad isolare, di allusioni inizialmente senza importanza e di piccoli conflitti con i colleghi; fatti e atteggiamenti cui inizialmente non si dà peso ma che vanno degenerando nell'emarginazione del mobbizzato da parte dei colleghi e in conflitti frequenti e più forti con il gruppo di lavoro. Nessuna delle azioni, considerata isolatamente causa il mobbing, perché ognuna di esse suscita

¹ Da www.mobbingonline.it consultato il 15.10.2004.

² Dall'inglese *to mob* (attaccare, accerchiare).

reazioni diverse a seconda della persona che le subisce e della loro durata, per tale motivo nelle scienze sociali si parla di mobbing quando una persona è vittima sul luogo di lavoro, per almeno una volta alla settimana e nell'arco di sei mesi (Leymann 1996), d'isolamento sociale, di attacchi alla vita privata, professionale e all'identità tramite violenza verbale o fisica. Di seguito si riportano gli elementi che sono indispensabili a connotare una serie di azioni come mobbizzanti e che possono essere presi in considerazione per determinare un'eventuale azione giuridica sul mobbing o per una definizione giuridica dello stesso:

1 - elemento soggettivo: quello dell'intenzionalità, il fatto che il collega o il datore di lavoro mette in atto con l'intenzione di "colpire" il lavoratore. È proprio, quindi, in base alla finalità che quel comportamento intende perseguire che potrebbe parlarsi di mobbing sul lavoro a danno di un soggetto;

2 - elemento temporale: quello della reiterazione del comportamento. Il comportamento perpetrato dev'essere sistematico, ripetuto, come affermano e confermano i dati dei ricercatori, settimanalmente per un periodo prolungato di più mesi;

3 - elemento dannoso: ciò che si vuole provocare al lavoratore è proprio un danno, che può addirittura arrivare fino alle dimissioni.

Si distingue tra mobbing **orizzontale e verticale**, a seconda che i mobbers siano colleghi di pari livello della vittima (mobbing orizzontale) o superiori (mobbing verticale), e tra **mobbing discendente**, operato dal o dai superiori verso i lavoratori ad un livello gerarchico inferiore, e **mobbing ascendente**, praticato da un individuo o gruppo nei confronti di un capo. Qualunque sia la forma in cui viene esercitato, il mobbing è un attacco verso l'altro per motivi personali. L'assalto prende luogo sempre nella sfera pubblica e consiste nell'eliminazione simbolica dell'avversario attraverso una campagna denigratoria nei confronti della sua immagine e della sua reputazione. Le strategie di mobbing hanno un carattere sleale in quanto tendono ad occultare la loro effettiva natura con motivazioni e cause false e strumentali; le loro conseguenze, tuttavia, sono particolarmente visibili. Una costante infatti è che la vittima risulta sempre in una posizione inferiore rispetto ai suoi avversari; inferiorità non riferita al potere, all'intelligenza o alla cultura, ma come status durante un lungo periodo di tempo in cui subisce mobbing.

Gli effetti sul mobbizzato sono molteplici: disturbi del sonno (insonnia ed ipersonnia), disturbi dell'alimentazione (anoressia e bulimia), emicranie

penose e frequenti, tic nervosi, dermatiti, gastriti; a livello socio-emotivo si manifestano soprattutto disturbi relazionali con gli amici, il partner, la famiglia, ansia, attacchi di panico e disturbi dell'umore la cui estrema espressione può tradursi in pensieri e/o atti suicidi. La vittima perde gradatamente la sua posizione iniziale: la sua influenza, il rispetto degli altri verso di lui, il suo potere decisionale, la salute, la fiducia in se stesso, gli amici e la famiglia (attraverso quello che è stato definito doppio mobbing), la sua dignità.

Sono pesanti anche gli effetti del mobbing sul gruppo di lavoro e sull'azienda, si creano fazioni che disgregano la comunicazione e frammentano la produttività della comunità lavorativa con serie ripercussioni sull'azienda che rischia di assistere ad un abbassamento dell'efficienza ed efficacia, della qualità e della quantità del prodotto o del servizio, un clima di generale dissenso e tensione potenzialmente in grado di offuscare gli obiettivi e le strategie organizzative. Secondo alcuni dati statistici, raccolti dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, circa l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari circa a 12 milioni di persone, sarebbe stata vittima di mobbing sul posto di lavoro.

In Svezia un'indagine statistica ha dimostrato che tra il 10 e il 20% del totale dei suicidi in un anno hanno avuto come causa scatenante fenomeni di Mobbing. Anche in Italia, ultimamente, sono state condotte ricerche specifiche dalle quali risulta che i lavoratori mobbizzati supererebbero il milione, mentre si aggirerebbe intorno ai 5 milioni il numero dei cittadini coinvolti, in qualità di amici o colleghi di lavoro dei mobbizzati, ma la percezione sociale del fenomeno è ancora insufficiente.

Le proposte legislative³

In Italia il mobbing, nonostante il dilagare del fenomeno, non ha una precisa connotazione giuridica e neppure confini certi o determinati sul piano delle forme e delle modalità attuative, in quanto nessuno dei disegni di legge è approdato al traguardo finale. In mancanza quindi di una definizione legislativa del mobbing ancora una volta è la giurisprudenza del lavoro⁴ ad assumere il ruolo di

³ Tratto da *Guida al Diritto de Il Sole 24 ore* - Ottobre 2004 - n. 9.

⁴ Il **carattere reiterato**

Il mobbing è quel fenomeno di violenza morale posto in es-

tipizzazione giuridica mediante la classificazione di alcune ipotesi sistematiche del fenomeno della persecuzione in azienda. Attraverso una serie di interventi sono stati qualificati come illeciti una serie di atti catalogati dalla medicina del lavoro e, come tali, produttivi di un danno risarcibile al lavoratore.

Possono ricondursi a questo elenco:

- il caso del disconoscimento sistematico dei meriti del dipendente e la reiterata inflazione di provvedimenti disciplinari;
- l'invio di ripetute visite domiciliari di controllo della malattia che assume finalità vessatorie;
- l'attribuzione di mansioni dequalificanti;
- il graduale svuotamento delle mansioni;
- la reintegrazione del lavoratore licenziato in mansioni non equivalenti;

sere in modo reiterato, per un apprezzabile lasso di tempo, da uno o più soggetti interni al contesto aziendale, superiori o colleghi del mobbizzato, con la finalità ultima di addivenire alla sua espulsione reale o estromissione virtuale dal contesto lavorativo, risultato perseguito mediante una serie di soprusi e di condotte tese a depauperare il suo valore professionale, ad umiliarlo ed emarginarlo, inducendo nella vittima processi di autocolpevolizzazione e svalutazione delle proprie capacità e provocando un deterioramento delle sue condizioni lavorative e pertanto deve essere escluso nel caso in cui non sussistano fatti esorbitanti da una fisiologica conflittualità nei normali rapporti di ufficio.

Tribunale di Cassino, sentenza 18 dicembre 2002

L'onere della prova

Allorquando, in caso di «mobbing», sul datore di lavoro sussista sia responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. sia responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 c.c., l'onere della prova deve essere ripartito nel modo più favorevole al dipendente, quindi adottando il regime contrattuale, in base al quale incombe sul datore di lavoro, l'onere di dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie alla tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente, mentre incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'esistenza del nesso di causalità tra comportamento del datore di lavoro ed evento lesivo.

Tribunale di Forlì, sentenza 15 marzo 2001

Le caratteristiche ricorrenti

L'individuazione in concreto dei comportamenti che integrano il mobbing, in quanto volti a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato (il quale può riportare anche conseguenze negative di ordine fisico), deve essere compiuta in base ai risultati della psicologia del lavoro internazionale e nazionale. Questo fenomeno può causare un danno esistenziale o danno alla vita di relazione, di natura sia contrattuale che extracontrattuale, ogniqualvolta l'aggressione alla sfera della dignità del lavoratore non possa ricevere una diversa qualificazione risarcitoria: in tal caso, il danno potrà essere liquidato in via equitativa, ex artt. 1226 e 2056 c.c., in base ai parametri del tempo e della retribuzione.

Tribunale di Como, sentenza 22 maggio 2001

- gli ingiustificati trasferimenti ad altre sedi;
- le molestie sessuali.

Dall'elencazione esemplificativa risulta chiaramente che le fattispecie isolatamente considerate già trovano nel nostro ordinamento una disciplina a tutela del lavoratore mobbizzato: uno per tutti l'art. 15 dello Statuto dei lavoratori che prevede norme a difesa della parità di trattamento.

C'è comunque da notare che già gli interventi giurisprudenziali degli ultimi anni hanno permesso di sintetizzare alcune riflessioni interessanti:

- l'elencazione di una precisa casistica di fattispecie, integranti il mobbing adottate nei confronti di un dipendente;
- l'esistenza di una responsabilità datoriale solo

Le condizioni oggettive

Costituisce "mobbing" una serie di fatti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro al fine di vessare il lavoratore, rendendone penosa la prestazione. Va escluso, quindi, che ricorra "mobbing" nel caso di comportamenti del datore di lavoro comunque giustificabili, ad esempio alla luce di oggettive situazioni aziendali di dissesto, ovvero di gravi inadempimenti contrattuali del dipendente.

Tribunale di Milano, sentenza 11 febbraio 2002

Tentata violenza privata

È configurabile il reato di tentata violenza privata, ex art. 610 c.p., in ipotesi di c.d. mobbing, quando la costante pressione di una minaccia determina nella vittima una condizione patologica caratterizzata da una sensazione di timore, associata a segni somatici indicativi di iperattività del sistema nervoso autonomo, tale da sfociare poi in una sindrome post-traumatica da stress, quando l'esposizione all'evento traumatico dura oltre sei mesi.

Tribunale di Taranto, sentenza 7 marzo 2002

La prescrizione

Non essendo rinvenibile nell'ordinamento una fattispecie legale di "mobbing", più domande di risarcimento per i danni da dequalificazione professionale non possono essere unificate, poiché non riconducibile a un illecito contrattuale permanente consistente in comportamenti persecutori sistematici. La prescrizione delle richieste di risarcimento dei danni da dequalificazione professionale, quindi, decorre dalla manifestazione di ogni singolo evento dannoso.

Tribunale di Venezia, sentenza 26 aprile 2001

Demansionamento

Dalla illegittima attribuzione ad un lavoratore di mansioni inferiori rispetto a quelle assegnategli al momento della assunzione in servizio può derivare non solo la violazione dell'art. 2103 c.c., ma anche la violazione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro, tutelato dagli artt. 1 e 2 della Costituzione, da cui consegue il diritto dell'interessato al risarcimento del danno. In materia di risarcimento del danno per attribuzione al lavoratore di mansioni inferiori rispetto a quelle in relazione alle quali era stato assunto, l'ammontare di tale risarcimento può essere determinato

nel caso di accertamento di un nesso causale tra il comportamento datoriale, doloso o colposo, e - il pregiudizio arrecato al lavoratore;

- la natura collettiva del mobbing;

- la distinzione tra mobbing e mero conflitto tra colleghi o superiori gerarchici.

Pertanto, la mancanza di norme specifiche sul mobbing non rende certamente privo di tutela

dal giudice facendo ricorso ad una valutazione equitativa, ai sensi dell'art. 1226 c.c., anche in mancanza di uno specifico elemento di prova da parte del danneggiato, in quanto la liquidazione può essere operata in base all'apprezzamento degli elementi presuntivi acquisiti al giudizio e relativi alla natura, all'entità e alla durata del demansionamento, nonché alle altre circostanze del caso concreto.

Corte di cassazione, sez. lav., sentenza 12 novembre 2002, n. 15868

Danno biologico e rapporto di causalità

In materia di rapporto di causalità nella responsabilità extracontrattuale, in base ai principi di cui agli artt. 40 e 41 c.p., qualora le condizioni ambientali od i fattori naturali che caratterizzano la realtà fisica su cui incide il comportamento imputabile dell'uomo siano sufficienti a determinare l'evento di danno indipendentemente dal comportamento medesimo, l'autore dell'azione o della omissione resta sollevato per intero da ogni responsabilità dell'evento, non avendo posto in essere alcun antecedente dotato in concreto di efficienza causale; qualora invece quelle condizioni non possano dar luogo, senza l'apporto umano, all'evento di danno, l'autore del comportamento imputabile è responsabile per intero di tutte le conseguenze da esso scaturenti secondo normalità, atteso che in tal caso non può operarsi una riduzione proporzionale in ragione della minore gravità della sua colpa, in quanto una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una causa naturale non imputabile (nella specie la Suprema Corte ha cassato la sentenza d'appello che, avendo accertato che gli illegittimi provvedimenti del datore di lavoro erano responsabili, sul piano eziologico, del 50% del danno biologico riscontrato nel lavoratore essendo esso ascrivibile per l'altro 50% ad una predisposizione fisica e a infermità pregresse, aveva posto a carico del datore di lavoro non la totalità dei danni subiti dal lavoratore, bensì solo il 50% di essi).

Corte di cassazione, sez. lav., sentenza 9 aprile 2003, n. 5539

giurisdizionale chi ne rimane vittima: sotto il profilo sostanziale si può parlare di una rilevanza sia penale che civile del fenomeno.

Statisticamente però la strada più percorsa in ipotesi di mobbing è quella della tutela civile, restitutoria o risarcitoria, piuttosto che quella della "diffamazione" o delle "ingiurie".

Condotta persecutoria

In caso di condotta persecutoria rientrante nella nozione di mobbing, al lavoratore che provi il nesso causale tra detta condotta e una serie di conseguenze pregiudizievoli a lui occorse (quali, ad esempio, oltre al danno patrimoniale e al danno biologico, il danno per la mancata esplicazione della propria personalità) compete il risarcimento di tale pregiudizio con liquidazione da effettuarsi sulla base di criteri equitativi.

L'attività mobbizzante deve essere ripetuta, ovvero protratta per un lasso di tempo significativo, nonché ispirata ad una strategia complessiva, volta ad arrecare un pregiudizio – fisico, psicologico, di immagine, attinente l'esplicazione della personalità nell'ambito lavorativo – nei confronti della vittima (nel caso di specie il giudice ha ritenuto provata la condotta di mobbing posta in essere da un sindaco nei confronti di un vigile urbano riconoscendo al ricorrente sia il danno patrimoniale che non patrimoniale in considerazione del mancata tutela, riconosciuta al lavoratore ex art. 2087 c.c.).

Tribunale di Tempio Pausania, sentenza 10 luglio 2003

L'intenzionalità del danno

Si è in presenza di mobbing quando una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e qualità e che possono portare, a lungo andare, a disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore; di talché, se non v'è alcun nesso di causalità tra la condotta datoriale e la dedotta ripercussione psicologica, e se manca l'intento persecutorio nel comportamento datoriale, significa che si verte in ipotesi di mero conflitto nelle relazioni lavorative, anche capaci di causare una sindrome ansioso-depressiva, ma non qualificabili necessariamente come condotte mobbizzanti (fatti specie in cui il giudice ha escluso che vi fosse nesso di causalità tra la sindrome ansioso-depressiva da cui era risultato affetto il ricorrente ed un comportamento datoriale, tra l'altro, non specificamente inteso a ledere la sfera personale e/o lavorativa).

Tribunale di Bari, sentenza 20 febbraio 2004

CODICE CIVILE

Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro

1. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure 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

Art. 2103 c.c. 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 ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. (omissis)
2. Ogni patto contrario è nullo.

Decreto Legislativo 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)

2. 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.

A carico dei mobbers possono essere ipotizzati i seguenti reati:

Art. 377 c.p. Subornazione

Chiunque offre o promette denaro o altra utilità alla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria ovvero a svolgere attività di perito, consulente tecnico o interprete, per indurla a commettere i reati previsti dagli articoli 371 bis, 372 e 373, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alle pene stabilite negli articoli medesimi ridotte dalla metà ai due terzi. La stessa disposizione si applica qualora l'offerta o la promessa sia accettata, ma la falsità non sia commessa. La condanna importa l'interdizione dai pubblici uffici.

Art. 378 c.p. Favoreggiamento personale

Chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena dell'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa, è punito con la reclusione fino a quattro anni. Quando il delitto commesso è quello previsto dall'articolo 416 bis, si applica, in ogni caso, la pena della reclusione non inferiore a due anni. Se si tratta di delitti per i quali la legge stabilisce una pena diversa, ovvero di contravvenzioni, la pena è della multa fino a €. 516. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando la persona aiutata non è imputabile o risulta che non ha commesso il delitto.

Art. 414 c.p. Istigazione a delinquere

Chiunque pubblicamente istiga a commettere uno o più reati è punito, per il solo fatto dell'istigazione:

- 1) con la reclusione da uno a cinque anni, se trattasi di istigazione a commettere delitti;
- 2) con la reclusione fino a un anno, ovvero con la multa fino a € 416, se trattasi di istigazione a commettere contravvenzioni.

Se si tratta di istigazione a commettere uno o più delitti e una o più contravvenzioni, si applica la pena stabilita nel n. 1.

Alla pena stabilita nel n. 1 soggiace anche chi pubblicamente fa l'apologia di uno o più delitti.

Art. 416 c.p. Associazione per delinquere

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori. Se gli associati scendono in armi le campagne o le pubbliche vie si applica la reclusione da cinque a quindici anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Art. da 476 c.p. a 493 c.p. Falsità materiale o ideologica

Il pubblico ufficiale, che, nell'esercizio delle sue funzioni, forma, in tutto o in parte, un atto falso o altera un atto vero, è punito con la reclusione da uno a sei anni. Se la falsità concerne un atto o parte di un atto, che faccia fede fino a querela di falso, la reclusione è da tre a dieci anni.

Art. 582 c.p. Lesioni personali

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 negli artt. 583 e 585, ad eccezione di quelle indicate nel n. 1 e nell'ultima parte dell'articolo 577, il delitto è punibile a querela della persona offesa¹.

Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti

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;

¹ Articolo così modificato dalla L. 26 gennaio 1963, n. 24. Il secondo comma è stato successivamente così sostituito dalla L. 24 novembre 1981, n. 689.

3) se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto².

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;
- 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- 5) l'aborto della persona offesa³.

Art. 590 c.p. *Lesioni personali colpose*

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a €. 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da €. 123 a €. 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire €. 309 a €. 1.239. 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 €. 206 a €. 619; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da €. 619 a €. 1.239. 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.

Art. 594 c.p. *Ingiurie*

Chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a €. 516.

Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa.

² Numero abrogato dall'articolo 22, aborto.

³ Vd. nota art. 581 c.p.

La pena è della reclusione fino a un anno o della multa fino a €. 1.032, se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato.

Le pene sono aumentate qualora l'offesa sia commessa in presenza di più persone.

Art. 595 c.p. *Diffamazione*

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a €. 1.032.

Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a €. 2.065.

Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a €. 516.

Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza, o ad una Autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.

Art. 599 c.p. *Ritorsione o provocazione*

Nei casi preveduti dall'articolo 594, se le offese sono reciproche, il giudice può dichiarare non punibili uno o entrambi gli offensori.

Non è punibile chi ha commesso alcuno dei fatti preveduti dagli articoli 594 e 595 nello stato d'ira determinato da un fatto ingiusto altrui, e subito dopo di esso.

La disposizione della prima parte di questo articolo si applica anche all'offensore che non abbia proposto querela per le offese ricevute.

Art. 610 c.p. *Violenza privata*

Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.

La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.

Art. 339 c.p. *Circostanze aggravanti*

Le pene stabilite nei tre articoli precedenti sono aumentate se la violenza o la minaccia è commessa con armi, o da persona travisata, o da più persone riunite, o con scritto anonimo, o in modo simbolico, o valendosi della forza intimidatrice derivante da segrete associazioni, esistenti o supposte. Se la violenza o la minaccia è commessa da più di cinque persone riunite, mediante uso di armi anche soltanto da parte di una di esse, ovvero da più di dieci persone, pur senza uso di armi, la pena è,

nei casi preveduti dalla prima parte dell'articolo 336 e dagli articoli 337 e 338, della reclusione da tre a quindici anni, e, nel caso preveduto dal capoverso dell'articolo 336, della reclusione da due a otto anni.

Art. 611 c.p. *Violenza o minaccia per costringere a commettere un reato*

Chiunque usa violenza o minaccia per costringere o determinare altri a commettere un fatto costituente reato è punito con la reclusione fino a cinque anni.

La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.

Art. 612 c.p. *Minaccia*

Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a €. 51.

Se la minaccia è grave, o è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, la pena è della reclusione fino a un anno e si procede d'ufficio.

Art. 613 c.p. *Stato di incapacità provocata mediante violenza*

Chiunque, mediante suggestione ipnotica o in veglia o mediante somministrazione di sostanze alcoliche o stupefacenti, o con qualsiasi altro mezzo, pone una persona, senza il consenso di lei, in stato d'incapacità d'intendere o di volere, è punito con la reclusione fino a un anno.

Il consenso dato dalle persone indicate nell'ultimo capoverso dell'articolo 579 non esclude la punibilità.

La pena è della reclusione fino a cinque anni:

- 1) se il colpevole ha agito col fine di far commettere un reato;
- 2) se la persona resa incapace commette, in tale stato, un fatto preveduto dalla legge come delitto.

Art. 616 c.p. *Violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza*

Chiunque prende cognizione del contenuto di una corrispondenza chiusa, a lui non diretta, ovvero sottrae o distrae, al fine di prendere o di farne da altri prendere cognizione, una corrispondenza chiusa o aperta, a lui non diretta, ovvero, in tutto o in parte, la distrugge o sopprime, è punito, se il fatto non è preveduto come reato da altra disposizione di legge, con la reclusione fino a un anno o con la multa da €. 30 a €. 516. Se il colpevole, senza giusta causa, rivela, in tutto o in parte, il contenuto della corrispondenza, è punito, se dal fat-

to deriva documento ed il fatto medesimo non costituisce un più grave reato, con la reclusione fino a tre anni. Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Agli effetti delle disposizioni di questa sezione, per "corrispondenza" si intende quella epistolare, telegrafica, telefonica, informatica o telematica ovvero effettuata con ogni altra forma di comunicazione a distanza.

Art. 618 c.p. *Rivelazione del contenuto di corrispondenza*

Chiunque, fuori dei casi preveduti dall'articolo 616, essendo venuto abusivamente a cognizione del contenuto di una corrispondenza a lui non diretta, che doveva rimanere segreta, senza giusta causa lo rivela, in tutto o in parte, è punito, se dal fatto deriva documento, con la reclusione fino a sei mesi o con la multa da €. 103 a €. 516. Il delitto è punibile a querela.

Art. 624 c.p. *Furto*

Chiunque si impossessa della cosa mobile altrui, sottraendola a chi la detiene, al fine di trarne profitto per sé o per altri è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da €. 154 a €. 516. Agli effetti della legge penale, si considera "cosa mobile" anche l'energia elettrica e ogni altra energia che abbia valore economico.

Art. 627 c.p. *Sottrazione di cose comuni*

Il comproprietario, socio o coerede che, per procurare a sé o ad altri un profitto, s'impossessa della cosa comune, sottraendola a chi la detiene, è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione fino a due anni o con la multa da €. 20 a €. 206⁴. Non è punibile chi commette il fatto su cose fungibili, se il valore di esse non eccede la quota a lui spettante.

Art. 629 c.p. *Estorsione*

Chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da €. 516 a €. 2.065 (1). La pena è della reclusione da sei a venti anni e della multa da €. 1.032 a €. 3.098, se concorre taluna delle circostanze indicate nell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

⁴ Comma così sostituito dalla L. 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 635 c.p. Danneggiamento

Chiunque distrugge, disperde, deteriora o rende, in tutto o in parte, inservibili cose mobili o immobili altrui è punito, a querela della persona offesa con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a €. 309. La pena è della reclusione da sei mesi a tre anni e si procede d'ufficio, se il fatto è commesso:

- 1) con violenza alla persona o con minaccia;
- 2) da datori di lavoro in occasione di serrate, o da lavoratori in occasione di sciopero, ovvero in occasione di alcuno dei delitti preveduti dagli artt. 330, 331 e 333⁵;
- 3) su edifici pubblici o destinati a uso pubblico all'esercizio di un culto, o su altre delle cose indicate nel n. 7 dell'articolo 625;
- 4) sopra opere destinate all'irrigazione;
- 5) sopra piante di viti, di alberi o arbusti fruttiferi, o su boschi, selve o foreste, ovvero su vivai forestali destinati al rimboschimento.

Art. 635 bis c.p. Danneggiamento di sistemi informatici e telematici

Chiunque distrugge, deteriora o rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui, ovvero programmi, informazioni o dati altrui, è punito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se ricorre una o più delle circostanze di cui al secondo comma dell'articolo 635, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è della reclusione da uno a quattro anni⁶.

Art. 660 c.p. Molestia o disturbo alle persone
Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a €. 516.

Art. 323 c.p. Abuso d'ufficio

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di

regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Articolo sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86 e successivamente così sostituito dall'art. 1, L. 16 luglio 1997, n. 234.

Art. 328 c.p. Omissione d'atti d'ufficio

Il pubblico ufficiale o l'incaricato del pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto dell'ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a lire due milioni. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa⁷.

Art. 331 c.p. Interruzione di pubblico servizio o di pubblica necessità

Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a €. 516. I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a €. 3.098. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

Art. 336 c.p. Violenza o minaccia a pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio

Chiunque usa violenza a un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per costringerlo a fare un atto contrario ai propri doveri, o ad omettere un atto dell'ufficio o del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. La pena è della reclusione fino a tre anni, se il fatto

⁵ Con sentenza n. 119 del 6 luglio 1970 la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità del secondo comma di questo articolo nella parte in cui prevede come circostanza aggravante e come causa di procedibilità d'ufficio il fatto che il reato sia commesso da lavoratori in occasione di sciopero e da datori di lavoro in occasione di serrata.

⁶ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 23 dicembre 1993, n. 547.

⁷ Articolo così sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86.

è commesso per costringere alcuna delle persone anzidette a compiere un atto del proprio ufficio o servizio, o per influire, comunque, su di essa.

Art. 340 c.p. *Interruzione di ufficio o servizio pubblico o servizio di pubblica necessità*

Chiunque, fuori dei casi preveduti da particolari disposizioni di legge, cagiona una interruzione o turba la regolarità di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità, è punito con la reclusione fino a un anno. I capi, o promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 344 c.p. *Oltraggio a pubblico impiegato*

Le disposizioni dell'articolo 341 si applicano anche nel caso in cui l'offesa è recata a un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio; ma la pena sono ridotte di un terzo.

Art. 374 bis c.p. *False dichiarazioni o attestazioni in atti destinati all'A.G.*

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a cinque anni chiunque dichiara o attesta falsamente in certificati o atti destinati a essere prodotti all'autorità giudiziaria condizioni, qualità personali, trattamenti terapeutici, rapporti di lavoro in essere o da instaurare, relativi all'imputato, al condannato o alla persona sottoposta a procedimento di prevenzione.

Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale, da un incaricato di un pubblico servizio o da un esercente la professione sanitaria⁸.

⁸ Articolo aggiunto dall'art. 11, comma 3, D.L. 8 giugno 1992, n. 306.

REPUBBLICA ITALIANA TRIBUNALE DI FORLÌ

Sezione Lavoro 1° Grado - N. 84

Sentenza N. 188/99 R. Cont. Lav. N. 632/D Cron.

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, dott. **CARLO SORGI**, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con domanda presentata in data 2.3.1999

da

M.G., elettivamente domiciliato in Forlì presso lo studio dell'avv...., rappresentato e difeso in giudizio per delega a margine del ricorso, nonché a margine del ricorso in riassunzione;

- attore -
contro

BANCA X. ora BANCA Y. Soc. Coop. a r.l., con sede legale in..., Via... n...., in persona del legale rappresentante pro tempore, il Presidente..., elettivamente domiciliata in Forlì presso lo studio dell'avv.... che la rappresenta e difende in giudizio unitamente all'avv.... del foro di Roma per delega a margine della memoria di costituzione, nonché a margine della memoria in riassunzione;

- convenuta -

In punto a:

Vertenza di lavoro.

Causa assegnata a sentenza all'udienza del 23.2.2001.

CONCLUSIONI DEL PROCURATORE DELL'ATTORE:

"Voglia l'Écc.mo sig. Giudice del Lavoro:

1) accertare e dichiarare la nullità degli ordini di servizio che dal gennaio 1996 in poi hanno sollevato il M. dall'incarico di Titolare di Agenzia, adibendolo a mansioni inferiori, prima quale coadiutore del Capo Ufficio di Forlì, poi con funzioni di mera consegna a domicilio di assegni INPS alla clientela, di seguito assegnato all'Ufficio Titoli senza alcuna mansione specifica e poi trasferito all'Ufficio Portafoglio di Rimini senza alcuna mansione specifica, per contrasto con l'art. 2103 c.c.;

2) condannare pertanto la convenuta X. a reintegrarlo nelle mansioni svolte precedentemente o ad attribuirgli mansioni operative equivalenti;

3) condannare altresì la convenuta X. al risarcimento dei danni subiti in conseguenza dell'illegittima dequalificazione ed emarginazione e determinati in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c. in: a) per il danno professionale, all'immagine, alla carriera ed alla dignità personale, la somma di L. 96.423.000= (pari all'ammontare della metà della retribuzione percepita dal ricorrente durante l'intero periodo di dequalificazione) o la diversa maggiore o minor somma che verrà ritenuta di giustizia, oltre ad interessi al saldo; b) per il danno alla salute ed il cosiddetto danno biologico, L. 80.000.000=, o la diversa maggiore o minor somma che verrà ritenuta in corso di causa di giustizia, oltre ad interessi al saldo; c) per il danno di perdita di chance di promozione a Dirigente, L. 40.000.000= o la diversa maggiore o minor somma che verrà ritenuta di giustizia, oltre ad interessi al saldo.

5) In via d'urgenza, disporre il trasferimento del ricorrente presso la Sede di Forlì, ove era addetto, nonché la reintegrazione del ricorrente a mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ed acquisite. Con vittoria di spese, competenze ed onorari del presente giudizio da distrarsi a favore del procuratore antistatario, oltre a 10%, IVA e CPA come per legge".

"Voglia la S.V. Ill.ma provvedere a far cessare l'abuso a norma dell'art. 700 c.p.c. disponendo la reintegrazione del ricorrente a mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ed acquisite di Quadro Super".

"Si insiste nella richiesta di condanna della X. al-

la reintegrazione del ricorrente nelle mansioni di Quadro Super precedentemente svolte od a mansioni operative equivalenti. Con vittoria di spese, competenze ed onorari da distrarsi a favore del procuratore antistatario”.

“Subentrata la Banca Y. alla X. in forza dell’atto di fusione per incorporazione con atto Notaio Dr.... di... dell’... Rep.... reg. a... al n...., con effetto dal ... , si riassume il processo nei confronti della Y. e si ripropongono nei suoi confronti tutte le domande contenute nel ricorso introduttivo, riportandosi integralmente agli atti già acquisiti al processo, alla istruttoria esperita, alla documentazione prodotta”.

“Si chiede l’accoglimento delle conclusioni già rassegnate nel ricorso introduttivo e nel ricorso in riassunzione, alle quali integralmente ci si riporta”.

CONCLUSIONI DEI PROCURATORI DELLA CONVENUTA:

“Voglia la S.V.III.ma rigettare il ricorso ex art. 700 c.p.c. promosso dal sig. M.G. con atto depositato in data 2.3.1999 perché infondato in fatto ed in diritto. Con vittoria di spese e competenze di causa”.

“Voglia l’Ecc.mo Tribunale adito, rigettare il ricorso perché infondato in fatto ed in diritto, con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa”.

“Si insiste per l’accoglimento di tutte le conclusioni articolate nella memoria di costituzione”.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso presentato alla sezione del Lavoro del Tribunale di Forlì G.M. dichiarava di lavorare per la X. dal gennaio 1979 come impiegato di concetto, dal 12/1985 vice Capo Ufficio, dal 10/1989 Capo Ufficio e dal 7/1991 Quadro e di seguito dal 11/93 Quadro Super. Dal 1996, esponeva sempre il ricorrente, il suo rapporto con l’azienda cambiava in negativo poiché, mano a mano, gli venivano tolte tutte le attività di responsabilità che caratterizzavano la sua mansione di Quadro Super. In particolare riconduceva i suoi problemi con l’assunzione della Direzione della sede di Forlì della X. da parte del Dottor P. e la Vicedirezione da parte del Dottor C., nomine avvenute nel giugno 1996. La sua attività veniva sempre più dequalificata, la sua posizione per nuovi incarichi sempre ignorata. Altri segnali modesti ma significativi

erano stati l’esclusione dal beneficio del parcheggio o il rifiuto di incontri chiarificatori e da ultimo lo spostamento presso la sede di Rimini dal novembre 1998 in assenza di qualunque esigenza organizzativa e senza alcuna mansione lavorativa specifica ed ancora più incomprensibile per il ricorrente in considerazione del fatto che nella sede di Forlì risultava carenza di personale con trasferimento in tale sede di personale da Bologna, Cesena, Ravenna e Roma. Tutti gli elementi ricordati indicavano per il ricorrente una condotta della X. mirata a produrre un ridimensionamento delle capacità professionali in termini di chances e di mancato apprezzamento del dipendente fino a produrre nello stesso seri problemi alla sua salute.

Infatti a causa delle difficoltà nel lavoro il M. veniva colpito da una sindrome ansioso-depressiva somatizzata a livello cardiocircolatorio su base conflittuale lavorativa, secondo la diagnosi del medico curante del ricorrente, che dichiarava che mai prima del 1997 il M. aveva manifestato quadri morbosi di particolare interesse clinico. Il ricorrente richiedeva il ripristino delle mansioni precedentemente occupate, in particolare nell’ufficio sviluppo, o mansioni operative equivalenti e la condanna della banca al pagamento dei danni conseguenti l’illegittima dequalificazione ai sensi dell’art. 1226 c.c., danno professionale, all’immagine ed alla carriera, danno alla salute e danno biologico e danno per perdita di chance. Il ricorso era presentato unitamente ad una richiesta di provvedimento di urgenza ai sensi dell’art. 700 c.p.c. per la reintegra presso la sede di Forlì ove era addetto prima e nelle mansioni precedentemente svolte dal ricorrente.

Si costituiva in giudizio la X. in persona del legale rappresentante respingendo in pieno le contestazioni formulate dal M. e chiedendo il rigetto del ricorso, oltre che ovviamente la non concessione del provvedimento di urgenza. Sul provvedimento di urgenza, in particolare, le critiche relative al periculum in mora apparivano ben argomentate.

Per altro nella fase d’urgenza le parti, concordemente, in uno spirito di ricerca dell’armonia necessaria per il lavoro dichiaravano di rinunciare e di accettare la rinuncia rinviando al merito le questioni.

La X. si costituiva allora per il merito. Venivano svolte una serie di precisazioni con riguardo al ricorso del M. Il dipendente aveva avuto delle note di qualifica sempre meno positive (1995: distinto; 1996: buono; 1997: normale). Il M. dopo la titolarità dell’agenzia 1 di Forlì era dovuto rientra-

re all'Ufficio Sviluppo dal gennaio 1996 per esigenze organizzative. Dopo un primo utilizzo nel settore amministrativo sezione segreteria e supporto operativo comparto titoli avendo lo stesso richiesto ed ottenuto il passaggio dal tempo pieno al part-time nell'agosto 1997 era stato necessario spostare lo stesso dall'area sviluppo, che richiede una costante presenza e disponibilità per i clienti. Conseguentemente gli erano state ritirate le chiavi del garage ed il permesso di usufruire del posto macchina. Successivamente il M. veniva trasferito presso la succursale di Rimini ed adibito al supporto gestori della rete clientela imprese, perfettamente coerente con la qualifica di quadro che gli competeva. Venivano fornite tutta una serie di giustificazioni relative al provvedimento di trasferimento del ricorrente, tutte riconducibili ad un'azione di ristrutturazione generale dell'azienda. Si negava che l'organico di Forlì fosse deficitario e si dava spiegazione di movimenti indicati dal M. come trasferimenti a Forlì mentre lui era trasferito a Rimini.

Veniva contestata la genericità della domanda del ricorrente volta ad ottenere la reintegra in mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ed acquisite e si evidenziava come alla luce delle declaratorie contrattuali le mansioni attribuite al ricorrente presso la filiale di Forlì e la succursale di Rimini fossero equivalenti e si sosteneva che l'operato della banca fosse in sintonia con il potere della stessa in ordine allo jus variandi contro il quale si scontrava la volontà del M. di vedere cristallizzata la propria posizione all'interno dell'azienda.

Mancava, comunque, secondo l'azienda convenuta la prova relativa all'esistenza di un eventuale danno risarcibile riconducibile alla lesione alla professionalità così come appariva priva di riscontri probatori la domanda tesa al riconoscimento del danno biologico ed assolutamente non giustificata la domanda di risarcimento danni per perdita di chance.

Nelle more della prima udienza del merito parte ricorrente proponeva nuova richiesta di provvedimento ex art. 700 c.p.c. dichiarando che dopo la rinuncia al precedente ricorso d'urgenza, realizzata in un'ottica costruttiva di collaborazione per migliorare il rapporto, la situazione era ulteriormente peggiorata con la destinazione del M. al compimento di attività meramente operative e con peggioramento della propria sindrome ansioso depressiva e lunghe pause dal lavoro per motivi di salute.

Nella prima fase istruttoria, nella quale andavano parallelamente il merito ed il ricorso di urgenza, si apprezzava la circostanza che la sede di Rimini aveva cambiato gestore ed era in fase di ristrutturazione. Per tali motivi si determinava la comune volontà delle parti di superare ancora una volta la fase di urgenza.

Riteneva, relativamente al merito, il giudice che fosse indispensabile procedere ad una consulenza tecnica tesa ad accertare la sussistenza delle situazioni descritte dal ricorrente sotto il profilo del danno provocato allo stesso per la situazione lavorativa, situazioni oramai conosciute e riconosciute anche dalla giurisprudenza di merito sotto il nome di mobbing e veniva conferita la consulenza al maggior esperto nazionale dell'argomento che si avvaleva di un ausiliario neuropsichiatra per meglio delineare gli aspetti più strettamente medici. Venivano, inoltre, escussi i testi richiesti dalle parti.

Alla conclusione delle attività descritte la X. veniva incorporata nella Banca Y. s.c.a.r.l. e ne seguiva una interruzione del processo per consentire la riassunzione nei confronti del nuovo soggetto processuale. All'esito dell'attività descritta veniva riproposto, in considerazione di questo mutamento della titolarità dell'azienda, dal giudice uno sbocco conciliativo che non veniva ritenuto neppure dalla nuova proprietà dell'azienda praticabile utilmente.

All'esito di tale attività e dopo la discussione delle parti la causa appariva matura per la decisione, essendo state tutte le precedenti attività descritte svolte utilmente anche per il giudizio tra le attuali parti in causa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Ritiene il giudice che il ricorso debba essere accolto relativamente sia alla richiesta della revoca del trasferimento presso la succursale di Rimini che alla richiesta di risarcimento danni.

Prima di entrare nel merito degli argomenti della decisione corre l'obbligo di precisare che la notizia del licenziamento che sarebbe stato comunicato al M. con raccomandata 16/1/2001, richiamato nelle note conclusive della parte ricorrente, non entrerà nella presente materia del contendere (se non per un fugace spunto in tema di mobbing) perché non oggetto del presente ricorso.

Sostanzialmente due sono le questioni che deve affrontare questo giudice proposte nel presente ri-

corso. La prima riguarda la legittimità o meno del provvedimento di trasferimento del M. e la seconda la qualificazione della situazione del M. rispetto alla banca ai fini risarcitori chiesti dallo stesso. Il primo punto in questione può essere affrontato agilmente anche se per la comprensione profonda dell'episodio si ritiene che non si possa non contestualizzarlo ma, per tale approfondimento, si rimanda alla successiva descrizione del problematico rapporto tra le parti. In questa prima fase verrà esaminato solo l'aspetto della legittimità del trasferimento a Rimini del M.

Non ci sono elementi che giustificano oggettivamente il trasferimento del M. nella succursale di Rimini. È inutile dire, come sostiene la società convenuta con argomentazione suggestiva ma non condivisibile, che si è voluto agevolare il M. che abita a Gambettola quando lo stesso non voleva essere trasferito, e questo è pacifico. Neppure appare argomento valido quello ulteriore sostenuto con riferimento alle condizioni familiari del M. che secondo l'azienda non presentava criticità al fine di ritenere il trasferimento fonte di disagi (e, inoltre, pare a questo giudice che le due ragioni appena espresse si contraddicano logicamente). Le ragioni tecnico organizzative dichiarate dalla banca appaiono impalpabili, indipendentemente dalla necessità di organico della sede di Forlì. Dire che il M. è l'unico in grado di occupare il posto di supporto gestore alla clientela particolarmente alla luce delle scarse, dequalificanti, se non mortificanti, attività che gli vengono attribuite è veramente poco credibile. Compito essenziale del M. è quello di fare fotocopie e non può essere l'unico in grado di farle e appare difficile immaginare l'utilizzo della professionalità di un Quadro Super con minore attenzione alla qualifica ed alla professionalità dello stesso. Questo a meno di non condividere l'impostazione prospettata dal teste Forasassi che testualmente dichiara: "anche per l'attività di fotocopiatura per fascicoli da inviare all'esterno occorre criterio per sapere quello che serve", introducendo un nuovo ruolo di fotocopiatore di concetto ignoto sino ad ora.

Per superare le difficoltà di comprensione di una collocazione professionale a dir poco riduttiva si sottolinea, allora, da parte della Banca che la determinazione rientra nella libertà di scelta dell'imprenditore ma anche sul punto non si concorda. Non è vero che nel nostro ordinamento viga il principio dell'intangibilità della libera iniziativa economica perché l'articolo 41 Costituzione al secondo comma afferma che la stessa non può

svolgersi, tra l'altro, in modo da arrecare danno alla dignità umana e che la stessa debba essere riconosciuta anche ad un dipendente non può essere in dubbio.

Conseguentemente deve ritenersi illegittimo il provvedimento di trasferimento del M. presso la succursale di Rimini e deve essere disposto il suo rientro nella sede di Forlì. È evidente che le mansioni da attribuire allo stesso dovranno tener conto effettivamente della sua esperienza professionale e della sua qualifica per evitare la reiterazione di ricorsi giurisdizionali.

Si tratta di affrontare il secondo e sicuramente più problematico aspetto che è quello di verificare la sussistenza dei presupposti risarcitori nella condotta della Banca datrice di lavoro per le condotte subite dal M.

Siamo di fronte ad un caso di mobbing e su questo non possono esserci dubbi, anche alla luce delle risultanze della consulenza in atti.

Per quanto non ancora definito con una normativa specifica che potrebbe sicuramente precisarne i contorni ed i profili relativi alla risarcibilità dei danni derivanti da questo, il mobbing è diventato oramai un concetto acquisito anche se non ben definito nella conoscenza comune anche alla luce di recenti sentenze di merito (in particolare la più famosa è quella del Tribunale di Torino 16/11/99 alla quale segue l'altra dello stesso giudice 30/12/99, entrambe edite in svariate riviste e pubblicazioni con commenti tutti sostanzialmente favorevoli) e dell'elaborazione sociologica e giuridica sviluppatesi negli ultimi anni in Italia dopo che nel resto dell'Europa, in particolare nella parte settentrionale, il mobbing era già conosciuto e riconosciuto come fenomeno di enorme rilevanza e problematicità nel mondo del lavoro. Sulla definizione si rimanda alle numerose pubblicazioni relative all'argomento che hanno dato un nome ad un fenomeno sempre presente nel lavoro e solo recentemente affrontato con la necessaria serietà e con l'approfondimento che richiede. Schematicamente si può ritenere riconducibile al fenomeno in oggetto quel comportamento, reiterato nel tempo, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce delle conseguenze negative anche di ordine fisico da tale situazione. Si richiama il concetto che in etologia è conosciuto come il rifiuto del branco nei confronti di un animale della stessa specie che ne viene scacciato.

La storia professionale del M. può risultare paradigmatica per ritrovare tutte le caratteristiche essenziali del mobbing: dipendente modello della banca per la quale lavora da oltre un ventennio con riconoscimento assoluto delle proprie capacità e della propria professionalità fino al momento in cui qualcosa cambia e da dipendente modello in piena ascesa professionale diventa, nel breve volgere di pochi anni, un problema da gestire per la banca. Le qualifiche professionali si abbassano (da distinto del 1995 a buono del 1996, epoca dell'inizio dei problemi, a normale del 1997) si stenta a trovare per lui un ruolo professionale effettivo, viene trasferito da Forlì, sede di suo gradimento, a Rimini e non viene considerato per lui più nessun avanzamento in carriera. Addirittura alcune condotte, quali la privazione delle chiavi del garage e della possibilità di usufruire del posto macchina lamentate dal M. nel proprio ricorso come elementi di umiliazione, costituiscono situazioni paradigmatiche e scolastiche a livello di indizi per il mobbing.

Che il conflitto, almeno vissuto come tale dal ricorrente, abbia inizio nel giugno 1996 con l'arrivo del nuovo direttore del gruppo di Forlì dottor P. risulta chiaro ed incontrovertibile.

Da notare che le caratteristiche del M. non sono quelle del dipendente debole ed introverso che nell'immaginario si ritiene sia la classica figura della vittima predestinata da Mobbing quanto piuttosto un dipendente con una forte personalità, almeno all'inizio del conflitto che si descrive, consapevole della propria professionalità che non esita ad esporre il proprio punto di vista. Ma, come saggiamente viene fatto notare dagli autori che si sono occupati approfonditamente dell'argomento, molto spesso a divenire vittima non sono soltanto soggetti deboli ma anche i dipendenti con troppa personalità, o troppo zelo, o con un'anzianità che è divenuta troppo onerosa. Il caso in esame, poiché astrattamente configurabile come vessazione da parte di un superiore gerarchico del lavoratore vittima, scientificamente viene definito bossing. Il bossing (o mobbing verticale perché esercitato da chi è in posizione di supremazia rispetto alla vittima) può essere utilizzato per intraprendere operazioni su più larga scala, come la riduzione di personale, il ringiovanimento o la riorganizzazione di interi uffici. In questo senso depone anche il parere espresso nei confronti del M. nella valutazione per l'anno 1996 dove si scrive: "pur dotato di capacità interpersonali molto buone pecca spesso di presunzione crean-

do situazioni insostenibili". Poiché in precedenza tale nota non era stata verificata (almeno non risulta agli atti) deve concludersi che la conflittualità con la dirigenza della sede di Forlì sia all'origine di tale valutazione negativa.

La consulenza tecnica disposta da questo giudice risulta utile per la verifica della situazione di mobbing ipotizzata dal ricorrente.

Ci si è avvalsi della professionalità di quello che senza dubbio può essere considerato il più grande esperto nazionale di mobbing da un punto di vista della psicologia del lavoro, il dottor Harald Ege, se è vero che tutti i primi testi in Italia sul mobbing provengono dallo stesso consulente. Per approfondire ulteriormente la consulenza si è sfruttata la professionalità di una neuropsichiatra che ha fornito un contributo indispensabile di approfondimento in termini medici per la qualificazione del quadro del ricorrente.

Per altro non si deve dimenticare che ci si muove in un terreno assolutamente nuovo, si tratta della prima consulenza affidata nella materia. Infatti nei rari precedenti giurisprudenziali sul tema il giudicante ha ritenuto di non dover svolgere consulenze sia sul punto dell'individuazione delle ipotesi di mobbing (vedremo in seguito con quali risultati) sia sotto il profilo delle conseguenze di tali condotte come danno procurato alla sedente vittima del mobbing.

Il consulente per verificare la rispondenza della situazione in astratto alla sua specifica professionalità ha sottoposto in via informale e preliminarmente ad un colloquio psicologico il M., dandone per altro correttamente atto nella propria consulenza. All'esito di questa preventiva valutazione ha proceduto a svolgere la consulenza secondo le regole dettate dal codice di rito.

La difesa della X., oggi Banca Y., si duole di questa attività preliminare e ritiene che con la condotta appena descritta il consulente abbia calpestato il principio del contraddittorio di cui all'art. 194 c.p.c. e chiede che venga rinnovata la consulenza cambiando la figura del consulente. Come ha già spiegato questo giudice con ordinanza del 29/6/2000 l'attività preliminare del consulente relativa al colloquio psicologico con il M. non rientra nella attività di consulenza (ed infatti si parla, oltre che di informale, di preliminare perché altrimenti si parlerebbe di iniziale). Al colloquio non ha assistito nessun consulente di parte trattandosi di attività, come detto, preliminare. La particolarità della situazione, trattandosi della prima consulenza sul mobbing svolta affrontando il profilo psico-

logico dell'argomento oltre che quello delle conseguenze mediche, giustifica adeguatamente l'elasticità della condotta del consulente, che voleva prima rendersi conto astrattamente se il suo lavoro poteva essere utile, senza minimamente incidere sul principio del contraddittorio che è stato rispettato non appena si è entrati nella vera e propria attività di consulenza, cioè quando il consulente in piena coscienza ha ritenuto di potersi interessare al M. dopo una valutazione generale ed astratta della problematica, che proprio la complessità del caso rendeva utile e meritoria. Per fare un esempio calzante e collegato con i tempi se dieci anni fa fosse stato prospettato un caso di diritto di autore nel campo dell'informatica sicuramente sarebbe stato utile sfruttare un esperto della materia che avrebbe in primo luogo dovuto analizzare il campo di intervento per verificare l'utilità della propria professionalità nel settore in cui la stessa era stata richiesta.

Oggi è così per il mobbing. Tutti parlano di questo fenomeno ma sono veramente in pochi a conoscerne l'esatto significato e sempre meno a capirne le caratteristiche e ancora meno, almeno allo stato, a poter indicare gli elementi distintivi del fenomeno. Prima di iniziare la sua vera e propria attività di consulenza il consulente del giudice ha voluto accertarsi che la sua professionalità fosse quella richiesta per il caso in esame e questo astrattamente senza alcun giudizio di merito in quella fase ma solo per verificare che astrattamente la casistica fosse riconducibile alle sue conoscenze.

L'esame dei due precedenti casi di mobbing conosciuti dalla giurisprudenza di merito serve a confermare in termini chiari ed univoci la difficoltà che l'interprete incontra in questa primissima fase in cui il fenomeno mobbing viene spesso nominato ma difficilmente individuato nei suoi caratteri essenziali e differenzianti da situazione di attacco alla personalità di un lavoratore non riconducibili ai canoni del mobbing.

I due precedenti richiamati in tema di mobbing, infatti, lasciano non poche perplessità in ordine al criterio di identificazione del fenomeno e confermano che siamo di fronte al vero e proprio inizio dell'elaborazione e dello studio di tale complessa questione. Sia la prima sentenza (sent. Trib Torino 16/11/99) che la seconda sentenza (Trib. Torino, 30/12/99) si riferiscono a situazioni che sicuramente riguardano attacchi alla personalità morale, oltre che fisica, del lavoratore ma ritiene chi scrive che sia problematico rilevare in detti provvedimenti i caratteri tipici del mobbing e si è vo-

luto fare questo riferimento per evitare un pericolo che si avverte nel tema oggetto della presente domanda. Oggi il rischio è di una equazione del tipo: tutto è mobbing, niente è mobbing. Per essere ancora più espliciti: si rischia di definire come mobbing situazione che solo per alcuni caratteri possono ricondursi a tale fenomeno con il risultato che, in seguito agli approfondimenti che verranno e che non riconosceranno, a parere di chi scrive, tale qualificazione apparirà impossibile ritenere sussistente detto mobbing.

Deve essere sin dall'inizio dello studio e dell'elaborazione giurisprudenziale chiaro questo concetto: si avrà mobbing solo ed in quanto determinate condotte presentino i requisiti richiesti dalla psicologia del lavoro internazionale (in particolare grazie ai lavori del professor Heinz Leyman) e nazionale (in particolare grazie ai lavori del professor Ege) per poter parlare di tale fenomeno perché, in casi che presentano mera somiglianza con il mobbing, ogni episodio dovrà essere altrimenti catalogato e darà diritti a diversi profili di tutela risarcitoria a favore di chi ha subito le condotte. Si deve evitare che una moda o un atteggiamento approfondito meno del dovuto svaluti la potenzialità di un fenomeno della gravità e dell'importanza di quello in esame in questa sentenza. Questo fino a quando una legge (ci sono diverse proposte unificate in un unico testo che la fine della legislatura non consente di licenziare ma sul tema un impegno di tutte le forze politiche congiunte lascia ben sperare per una prospettiva a breve termine) sicuramente auspicabile nella materia non riesca a fornire chiarimenti in merito alla definizione del mobbing ed alle sue tutele risarcitorie.

Il lavoro definitorio e di indicazione degli elementi per classificare una determinata condotta come mobbing appaiono, allo stato, sufficientemente acquisiti almeno dalla psicologia del lavoro e tale strada sarà quella seguita nella presente decisione.

Veniamo al caso in esame ed analizziamo la storia professionale del M. alla luce di uno stereotipo di mobbing. Il tempo di durata di tale fenomeno appare in sintonia con il caso concreto (si parte dal giugno 1996 anche se, per trovare i primi dati significativi sull'attività del ricorrente con riguardo al conflitto con la nuova dirigenza della sede di Forlì, si deve attendere il gennaio 1997 per parlare di demansionamento). La circostanza che dopo il trasferimento (novembre 1998) sia proseguito il denunciato accanimento nei confronti del

M. si spiega agevolmente se si considera come una volta instaurato un meccanismo e creata una difficoltà nel lavoratore la dirigenza, anche se non partecipa dell'iniziale condotta, verificando un calo di produttività e di presenze nel collaboratore inizierà a perdere fiducia nello stesso e, in seguito, a considerarlo un vero peso per la struttura lavorativa. Il meccanismo si perpetua: più forte è il disagio più aumenta la sfiducia, più si aggrava la malattia più si generano sospetti sulla stessa. Il demansionamento è un atteggiamento tipico con il quale si colpisce un lavoratore, operando sui meccanismi di autostima dello stesso che vengono messi in crisi, tanto più se si considera che il M. è un dipendente che si è fatto dalla gavetta e che ha percorso tutta la scala per arrivare al livello alto che viene minacciato e questo sicuramente aumenta la sua sensazione di difficoltà e di panico. Dopo il trasferimento dall'atteggiamento e dall'utilizzazione del M. si comprende agevolmente che lo stesso oramai è considerato un peso per la banca, utilizzato per le attività più modeste. I suoi periodi di malattia si allungano sempre più incrementando la sfiducia nello stesso in quanto la sua patologia (che pure è stata accertata da un punto di vista medico in corso di causa) non viene ritenuta evidentemente tale da giustificare le assenze protratte nel tempo. Leggendo la esaustiva consulenza del professor Ege si trova il riferimento preciso a tutte le caratteristiche del mobbing nella storia professionale del M. Il modello di mobbing italiano (che si differenzia da quello del professor Leymann che prevede quattro fasi) prevede uno stadio iniziale e sei fasi successive nelle quali si evolve il mobbing. Dopo la c.d. condizione zero, di conflitto fisiologico normale ed accettato, si passa alla prima fase del conflitto mirato, in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Evidentemente la personalità di M. non si conciliava con quella dei nuovi dirigenti della sede di Forlì e la mancanza di mediatori sociali ha determinato il sorgere del conflitto. La seconda fase è il vero e proprio inizio del mobbing, nel quale la vittima prova un senso di disagio e di fastidio. Il M., dopo una continua ascesa, vede che qualche cosa non funziona, le sue note personali peggiorano e il suo ruolo viene ridimensionato e questo genera in lui insicurezza e, appunto, disagio. Da notare che in precedenza il M. non soffriva di alcun disturbo collegato con la sfera in esame. La terza fase è quella nella quale il mobbizzato comincia a manifestare i primi sintomi psico-somatici, i

primi problemi per la sua salute. Il primo certificato significativo in questo senso per il M. è in data 18/3/1998 del dottor Romagnoli: "è affetto da disturbo depressivo ansioso reattivo ed una situazione conflittuale insorta nell'ambiente di lavoro" al quale seguono una serie di altri certificati medici tutti in sintonia con il precedente. La quarta fase del mobbing è quella caratterizzata da errori ed abusi dell'amministrazione del personale che, insospettata dalle assenze del soggetto mobbizzato, erra nella valutazione negativa del caso non riuscendo, per carenza di informazione sull'origine della situazione, a capire le ragioni del disagio del dipendente. Questa fase è stata già descritta in precedenza con riferimento al caso del M. La quinta fase del mobbing è quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del mobbizzato che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione. In questo senso la diagnosi conclusiva in atti della dottoressa A., la neuropsichiatra che ha collaborato con il consulente del giudice alla definizione del caso in esame, appare in sintonia con tale sviluppo: "il M. ha riportato a seguito degli stress lavorativi grossi turbamenti sul piano emotivo ed affettivo che hanno avuto un ruolo determinante sulla modifica del suo carattere. Tale specifica condizione di sofferenza si è risolta in una vera e propria lesione della sfera psichica". Da considerare che la situazione del M. è resa ancora più penosa dalla presenza di quella che viene definita condizione di doppio mobbing, cioè gli effetti che il disagio sul lavoro provocano sulla famiglia (inizialmente conforto per il lavoratore ma, nel tempo, devastata dallo stesso) in termini di conseguenze negative sia per i rapporti complessivi che per la qualità della vita dei singoli componenti. Le osservazioni formulate dal consulente di parte della banca, il professor Ariatti, appaiono sicuramente interessanti e profonde ma non affrontano il nodo della questione. Il consulente di parte, docente di psichiatria forense (significativa la nomina di uno psichiatra per una causa di mobbing), arriva alla conclusione che il M. abbia una personalità disturbata in senso paranoideo e sul punto il disaccordo con la dottoressa A. potrebbe non essere insanabile (almeno da un punto di vista giuridico se non medico) ma quello che non convince è l'apodittica affermazione (ma questa non del consulente di parte) che il disturbo rilevato sia stato la causa e non l'effetto della vicenda in esame. Se è vero che il ricorrente ha una personalità disturbata di tipo paranoideo è possibile che l'avesse

avuta da sempre, o comunque risalente nel tempo, o che si sia formata a seguito di fenomeni particolari (allora convince più la diagnosi del disturbo dell'ansia e della depressione da stress lavorativo). Se valesse la prima ipotesi, cioè disturbo risalente nel tempo, ci si chiede come mai la banca non abbia notato niente di particolare nel M. dal 1979 fino al 1996, considerandolo sempre in termini positivi, passando per quattro promozioni ed arrivando a dargli la direzione di una agenzia della banca. Nessun sintomo quantomeno sospetto il ricorrente avrebbe mai manifestato prima del nuovo dirigente della sede di Forlì che, pure, parla di presunzione ma non di personalità disturbata di tipo paranoide. Appare difficile immaginare un errore così consistente per così lungo tempo senza alcuna avvisaglia o campanello di allarme, assolutamente mai evidenziato. In conclusione si ritiene che il sicuro disturbo del ricorrente sia da considerare molto più verosimilmente una conseguenza di qualcosa subita piuttosto che la causa di un conflitto con la banca. Questo è il motivo per il quale questo giudice ha ritenuto di non procedere a rinnovazione della consulenza o a confronto tra consulenti.

Torniamo al mobbing ed alle fasi dello stesso. Resta la sesta fase, per altro indicata solo e fortunatamente eventuale, nella quale la storia del mobbing ha un epilogo: nei caso più gravi nel suicidio del lavoratore, negli altri nelle dimissioni, o anticipazione di pensionamenti, o in licenziamenti. Al riguardo si richiama l'informazione ricordata dell'avvenuta comunicazione del licenziamento nei confronti del M. per evidenziare come tale elemento appaia assolutamente inserito nel contesto in esame, quasi a voler completare tale percorso ed a rendere ancora più scolastica la casistica concreta nel confronto con la fattispecie astratta.

Il profilo sicuramente più complesso da un punto di vista giuridico è quello relativo all'individuazione della natura del danno ipoteticamente subito di una eventuale responsabilità datoriale in merito all'asserito danno subito dal M. derivante dal comportamento della società datrice di lavoro.

La tripartizione danno biologico – danno patrimoniale – danno morale oramai appare riduttiva per l'interprete in quanto lascia troppi spazi privi di adeguata tutela. Un danno subito da un lavoratore, ad esempio, senza conseguenze patrimoniali dirette (pensiamo ad un demansionamento con mantenimento dello stesso trattamento retributivo) e privo di rilevanza patrimoniale

dal quale scaturisca una sofferenza non qualificabile classicamente come malattia non troverebbe, ad esempio, nessuna tutela.

Partendo dalla fondamentale sentenza della Corte Costituzionale n. 184/86 fino ad arrivare alle ultime pronunce di legittimità (vedi Corte di Cassazione, n. 2569/2001) e di merito (vedi Tribunale Milano, n. 9417/99) si arriva a definire una nuova ripartizione della materia.

Sul punto oramai è acquisito, seppure recentemente, il concetto di danno esistenziale, o danno alla vita di relazione, che si realizza ogni qual volta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria.

Viene introdotto il concetto di personalità morale del lavoratore ed al limite posto dall'art. 41 Costituzione all'esercizio dell'iniziativa economica privata. È stato molto efficacemente detto recentemente che la nuova categoria del danno esistenziale può aiutare a superare le incertezze evocate dall'uso dell'aggettivo morale collocando più propriamente la previsione in un'ottica di immediata tutela dei valori della personalità che sono direttamente coinvolti dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

Attraverso questo percorso, impegnativo perché nuovo ma niente affatto tortuoso e illuminato nella via dalla luce dei richiami alla Costituzione ed alla più recente giurisprudenza della Cassazione e dalla migliore dottrina, torniamo al mobbing ed al caso specifico in esame. Non a caso il mobbing è stato definito violenza morale e non a caso il danno esistenziale appare particolarmente congeniale a tale situazione. È la qualità della vita del lavoratore mobbizzato a risentirne principalmente, con tutte le conseguenze anche nell'ambito familiare (si pensi al doppio mobbing del quale si è parlato in precedenza).

Una volta qualificato come danno esistenziale quello che può risultare da una condotta mobbizzante vediamo di precisarne i contorni negli aspetti salienti con riferimento al profilo della definizione della natura del risarcimento richiesto. Posto che all'origine della responsabilità datoriale si può cercare la strada della responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. o quella del danno aquiliano, ex art. 2043 c.c., ci si deve chiedere astrattamente in quale delle due caselle collocare le conseguenze risarcitorie della nuova figura del danno esistenziale, ovviamente questo nel caso in cui il danneggiato sia un lavoratore. Differenza di non poco conto tenendo presente il diverso re-

gime di onere della prova ed il diverso termine prescrizionale, solo per indicare le due differenze più eclatanti.

Una ammirevole e recente giurisprudenza della Corte di Cassazione (n. 5491/2000) ha chiarito che il contenuto dell'obbligo ex art. 2087: "non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore". Si concorda appieno con tale impostazione in sintonia con una lettura complessiva di tutela del lavoratore prevista dal nostro ordinamento già nella sua norma fondamentale. Per altro non deve dimenticarsi che sempre la Corte di Cassazione, nella già ricordata sentenza n.2569/2001, ha riconosciuto la tutela sia contrattuale che extracontrattuale in caso di diritti attinenti all'integrità psicofisica del lavoratore e più in generale agli interessi esistenziali.

Riconosciuta, quindi, sia la natura contrattuale che extracontrattuale del diritto al risarcimento di tale danno, derivante direttamente dall'obbligo per il datore di lavoro ex art. 2087 di tutelare non solo sotto il profilo antinfortunistico il lavoratore ma in un'ottica complessiva di tutela psicofisica oltre che dal combinato disposto degli articoli 32 Costituzione e 2043 codice civile, ne consegue che in termini di ripartizione dell'onere probatorio potrà applicarsi il criterio più favorevole al ricorrente, che sicuramente è quello che deriva dalla responsabilità contrattuale.

Spetterà, dunque, al datore di lavoro, se vuole evitare profili di responsabilità ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno esistenziale, dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore mentre spetterà al lavoratore, al contrario, come proprio onere probatorio dimostrare la sussistenza del nesso causale tra l'evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro (così espressamente la sentenza della Corte di Cassazione richiamata n. 5491/2000 che proprio per tale secondo profilo probatorio non ha accolto il ricorso nel caso esaminato).

La Banca X., oggi Banca Y., non ha fornito alcun elemento utile rivolto a dimostrare di aver posto in essere attività tese a tutelare il lavoratore da comportamenti discriminatori dei diretti superiori dello stesso senza ricercare le ragioni. La banca non si è posta il problema di esaminare perché un dipendente in continua ascesa ad un certo punto

si blocchi, del perché le note caratteristiche sempre positive diventino mediocri, del perché non ci sia progressione in carriera, sempre avvenuta in passato, e di chi sia la responsabilità. La banca si è limitata a sostenere il proprio diritto allo jus variandi senza il dovere di giustificare tale comportamento. In questo atteggiamento riduttivo della fattispecie e del proprio profilo di responsabilità il giudice vede il mancato assolvimento del proprio onere probatorio quale datore di lavoro. Per inciso sia detto che una maggiore sensibilità datoriale a problemi del genere consentirebbe un indiscutibile vantaggio per tutti, compreso il datore di lavoro che eviterebbe cali di produttività della propria forza lavoro particolarmente sensibili per lunghi periodi determinati da situazioni di mobbing. In una relazione ad un disegno di legge sul tema del mobbing si legge sulla questione che le forme depressive dovute al mobbing recano un danno socio-economico rilevante, quindi intervenire su questo problema non è solo necessario per ragioni etiche, di giustizia e di correttezza nei rapporti umani e per la tutela dei valori della convivenza civile, ma anche di opportunità economica, sia per il buon funzionamento dell'azienda, sia per minimizzare i costi sociali e sanitari e si concorda pienamente con tale valutazione.

Relativamente al profilo dell'onere probatorio del lavoratore i richiami precisi e puntuali offerti nella consulenza d'ufficio, corroborati dall'attività della neuropsichiatra, hanno rilevato indiscutibilmente un collegamento tra le sofferenze patite e le conseguenze patologiche delle stesse con il contesto lavorativo del M. e da questo punto di vista si può dire che il nesso causale tra danno e lavoro è incontrovertibile nella sua dinamica e nelle sue conseguenze negative sul ricorrente. In conclusione sull'aspetto dell'onere probatorio si può dire che il ricorrente ha dimostrato pienamente il nesso causale che aveva l'onere di dimostrare mentre, al contrario, la banca non ha provato in alcun modo di aver posto in essere le dovute cautele per evitare la realizzazione del processo di mobbizzazione nei confronti del M. Le regole del giudizio non possono che essere consequenziali al risultato dell'onere probatorio e, quindi, il ricorso deve essere accolto.

Si tratta, adesso, di quantificare il danno subito per indicare il risarcimento dovuto alla parte ricorrente, aspetto troppo spesso non considerato nella sua complessità e delicatezza.

Sul punto specifico questo giudice ritiene che le valutazioni dei consulenti non siano condivisibili

perché non ancorate a criteri oggettivi o, nel caso dell'asserita invalidità, perché riferiti a situazioni che possono risultare non definitive, in quanto tendenzialmente con l'eliminazione delle cause del mobbing si eliminano o si riducono sensibilmente le conseguenze negative in termini di patologie derivate.

Pure i richiami generici a perdita di chances lavorative o per demansionamento appaiono difficilmente applicabili al caso concreto proprio per la sua riconducibilità ad un altro, più complesso fenomeno, che può sostanzialmente ricomprendere tutte le voci indicate.

Occorrerà cercare altra strada per valutare l'aspetto del risarcimento dovuto per il già definito sofferto danno esistenziale.

Pacifica la circostanza che ci muoviamo nell'ambito della valutazione equitativa, come ricavato da risalente ma ancora significativa giurisprudenza specifica sul punto (Corte di Cassazione, n. 6135/84). Siamo nell'ambito del combinato disposto degli articoli 2056 e 1226 codice civile.

Acquisito tale dato di partenza non può però confondersi discrezionalità con arbitrio valutativo.

Il giudice di merito deve, cioè, trovare dei parametri a cui ancorare la valutazione che siano rispondenti ad una logica argomentativa. In questo senso di estremo interesse risulta una recente sentenza della Pretura di Milano (26/6/99, edita) che in un caso di demansionamento rilavato un danno che colpiva la professionalità del lavoratore, oltre ai riflessi negativi nell'equilibrio psicofisico dello stesso, indicava il doppio parametro del tempo in cui tale situazione si è protratta e di una percentuale della retribuzione percepita dallo stesso come base per la determinazione del danno. In effetti appare logico ritenere che la durata della situazione di inadempienza costituisca un riferimento ma tale riferimento costituisce solo un parametro al quale deve aggiungersi un'altra grandezza, questa volta di natura economica, per determinare il quantum. Logico e ineccepibile che utilizzando la retribuzione come base il parametro sia rappresentato da una percentuale di tale retribuzione, da calcolare a seconda del danno inferito o della sofferenza subita. Elementi di valutazione che si potranno, quindi, modulare alle varie situazioni che dovranno considerare. Una volta individuati i parametri astratti vediamo di renderli concreti esaminando il caso del ricorso e partendo da quello temporale.

Il ricorrente parla dell'inizio della sua vicenda negativa retrodatandola al gennaio 1996 perché in

quella data, dopo aver assunto la titolarità dell'agenzia 1 di Forlì, torna alla sede centrale quale capo ufficio sviluppo asserendo di non essere più il titolare dell'ufficio, affidato ad altro coadiutore. Ma ritiene questo giudice che fino a quella data non ci siano elementi per individuare una qualsiasi condotta con intenti di demansionamento nei suoi confronti: il capo ufficio sviluppo della sede centrale potrebbe ben aver un'attività e delle prospettive più significative di un titolare di una modesta agenzia cittadina. Le cose, al contrario, cambiano radicalmente nei rapporti con la dirigenza quando a dirigere la sede di Forlì viene chiamato il dottor P. e vice direttore è il dottor C. La figura di P. nella ricostruzione operata dal consulente del giudice corrisponde a quella di chi inizia a sottoporre a mobbing il M. evidenziandone la centralità di tutto il processo successivo del quale il ricorrente è stato vittima. È dal gennaio 1997 che effettivamente si assiste ad un vero e proprio demansionamento come conseguenza della difficoltà dei rapporti del M. con la nuova dirigenza della sede di Forlì. Infatti da tale data il ricorrente ha affermato di essere stato adibito alle funzioni di consegna a domicilio di assegni circolari Inps alla clientela, sicuramente funzioni non paragonabili con la sua precedente attività, essendogli state sottratte le mansioni di sviluppo alle imprese, di specialista dei prodotti bancari e di acclaramento della clientela. Queste circostanze sono state smentite genericamente dalla banca che ricollega al part-time concesso al M. nell'agosto 1997 l'esigenza di spostarlo dall'area sviluppo (dove serviva un maggior impegno di tempo). Ma il ricorrente ha affermato che dal gennaio 1997 la funzione di consegna degli assegni circolari Inps ai clienti era la sua unica attività ed era stata sottratta ogni mansione di sviluppo ed altro già indicato. Questo dato non risulta contestato se non con un riferimento ad una nota gennaio 1997 con la quale il nome del M. viene fatto dalla banca essendogli stata conferita la facoltà di seconda firma in caso di sostituzione dei titolari di agenzia della filiale, che niente ha a che vedere con le mansioni svolte. Ma ancora più significativo, in termini di mancata contestazione delle affermazioni del ricorrente, appare la missiva del sindacato 16/12/97 nella quale si contesta apertamente il demansionamento operato nei confronti del M. dal settembre con il passaggio all'ufficio titoli senza alcuna mansione specifica. L'unica risposta in atti è il trasferimento del novembre 1998 alla filiale di Rimini. Queste precisazioni servono per confutare eventuali dubbi nella ri-

costruzione dei fatti operata sia dal consulente di ufficio che nella sentenza. Quindi il dato temporale deve partire dal gennaio 1997. Ma una significativa cesura in questo senso sarà quella del novembre 1998, data nella quale al M. viene imposto il trasferimento a Rimini, determinando un ulteriore appesantimento della sua situazione perché detto trasferimento viene vissuto come momento aggiuntivo di diffidenza nei suoi confronti. Il termine finale sarà quello della presente sentenza, febbraio 2001. Due periodi, quindi, il primo dal gennaio 1997 all'ottobre 1998 per 22 mesi ed il secondo dal novembre 1998 al febbraio 2001 per 28 mesi.

Ritiene questo giudice di poter valutare come dato medio mensile di reddito derivante dal proprio lavoro per il M. quello di cinque milioni, rendendo per altro attuali i risultati che non necessitano di ulteriori calcoli di rivalutazione o interessi. La valutazione è confermata dai dati relativi al reddito dichiarato in atti che, calcolato in dodici mesi, porta ad un risultato non distante da quello utilizzato.

Per il primo periodo il giudice stima equa una valutazione di danno rapportata al 20% della retribuzione mensile, cioè un milione, che moltiplicato per i mesi di tale prima fase portano ad una somma di ventidue milioni.

Per la seconda fase la percentuale deve aumentare per l'ulteriore elemento ingiustificato del trasferimento e sale al 30%, arrivando così ad un milione e mezzo che moltiplicato per i mesi porta ad una somma di quarantadue milioni.

Complessivamente si arriva ad una somma di sessantaquattro milioni che questo giudice ritiene una cifra equa per risarcire il ricorrente per il danno esistenziale subito nell'ultima parte del suo rapporto di lavoro con la banca convenuta.

Sulla somma così complessivamente determinata andranno aggiunti gli interessi legali dalla data della sentenza a quella del saldo effettivo.

La soccombenza nel giudizio comporta la con-

danna della Banca Y., già Banca X., al pagamento delle spese di consulenza tecnica ed alle spese di giudizio a favore della parte ricorrente, liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI FORLÌ
quale Giudice del lavoro

definitivamente pronunciando, così provvede:

- accogliendo il ricorso dichiara l'illegittimità del trasferimento 5/10/98 presso la Succursale di Rimini operato nei confronti di M.G. dalla Banca X., oggi Banca Y., e dichiara la sede di Forlì della Banca in oggetto quale sede di lavoro del ricorrente;
- condanna altresì la Banca Y. a reintegrare il M. nelle mansioni svolte prima del gennaio 1997 o in mansioni equivalenti riferite alla qualifica di Quadro Super.

- Condanna la Banca Y., in persona del legale rappresentante, a risarcire al M. a titolo di danni subiti dal gennaio 1997 ad oggi la somma di £. 64.000.000=, oltre agli interessi legali dalla data della sentenza al saldo effettivo.

- Condanna la Banca Y., in persona del legale rappresentante, al pagamento delle spese di consulenza tecnica e di giudizio a favore del M., che liquida in £. 8.000.000=, di cui £. 4.000.000= per competenze e £. 4.000.000= per onorari, oltre I.V.A., C.P.A., oltre 10% spese generali.

FORLÌ, 23.2.2001

Il Cancelliere
Genziana Agostini

IL GIUDICE
Dott. CARLO SORGI

Depositato in Cancelleria il 15.03.2001

Il Cancelliere
Genziana Agostani

TRIBUNALE DI BARI
Sezione lavoro

SENTENZA 20 febbraio 2004
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice, dott.ssa S. Rubino, all'udienza del 20.2.04 ha emesso la seguente

SENTENZA

Tra

PV rappresentato e difeso dall'Avv. ***

€

R B S F spa in persona del legale rappresentante p.t. assistito e difeso dall'Avv. ***

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 30.6.00 il ricorrente in epigrafe riportato conveniva in giudizio la società B spa premettendo di aver lavorato alle dipendenze della stessa dall'aprile '96 prestando la sua attività nel settore logistica e ricoprendo attualmente l'incarico di segretario assistente con la qualifica di quadro; che nel corso del rapporto lavorativo aveva avuto modo di distinguersi per la particolare attitudine ed impegno in considerazione dei quali il precedente capo-ente, ing. T., gli aveva affidato numerosi e delicati incarichi che aveva svolto con estrema diligenza; che infatti il suo apporto alla crescita del settore era stato tale che il predetto ing. T. lo aveva promosso a quadro con incarico di assistente nell'elaborazione dei programmi mensili di produzione per linee del prodotto; che egli si era sempre sentito parte integrante dell'azienda la cui produttività e crescita erano stati sentiti come obiettivi propri; che il sereno clima appena descritto si era venuto a modificare in seguito all'arrivo del nuovo dirigente, ing. M. che aveva posto in essere, sin dal suo arrivo, tutta una serie di comportamenti ed atteggiamenti autoritari e assolutamente non finalizzati alla collaborazione, quali, ad esempio, la abolizione della riunione mattutina delle ore 9.30 richiesta dal ricorrente allo scopo di monitorare i problemi esterni ed interni del settore e la decisione di mandare in officina, all'insaputa di esso istante, altri dipendenti della logistica a verificare il lavo-

ro o ad impartire richieste di prodotto diverse da quelle operate dal ricorrente medesimo; deduceva ancora che a partire dal luglio '99 al settore logistica fu data una nuova organizzazione con l'introduzione del sistema informativo SAP finalizzato a migliorare le relazioni dei settori programmazione/produzione; che esso istante partecipò ai corsi di formazione organizzati dall'azienda prima dell'entrata in vigore del predetto nuovo sistema informativo conseguendo ottimi risultati riconosciutigli dallo stesso dirigente sig. M.; che nel corso del primo periodo di utilizzazione del sistema informativo predetto, ebbero a verificarsi, nel settore logistica, disfunzioni organizzative percepite subito da esso istante il quale verificò e segnalò ai suoi diretti superiori le conseguenti discrasie e scompensi nella produzione invitandoli ripetutamente ad adottare i necessari accorgimenti per ridurre ed evitare i problemi sorti; che tuttavia tali solleciti furono avvertiti dal M. come attacchi personali miranti a screditare la sua figura di dirigente, così che questi ebbe ad assumere un atteggiamento sempre più ostile nei confronti del ricorrente; che tale situazione culminò allorché, a seguito delle dimissioni rese dal sig. D.L. anch'egli componente del settore logistica, il M. manifestò la decisione di affidare al ricorrente le mansioni del collega dimesso; che a detta decisione esso istante si oppose evidenziando il già noto carico delle proprie incombenze e che comunque tale divisione dei compiti avrebbe danneggiato l'organizzazione del settore con nocimento dell'azienda; che quindi esso propose soluzioni alternative; che alla descritta opposizione del ricorrente il M. rispose minacciando di declassare il ricorrente medesimo; che l'atteggiamento persecutorio ed intimidatorio del M. ebbe ancora a manifestarsi allorché, alla riunione del 17.12.99, interpellato il P. in ordine alla decisione circa l'accettazione della nuova divisione dei compiti, il M. alle ragioni opposte dal P., reagì intimandogli di non partecipare alla riunione medesima; che in seguito, avanzata una domanda di ferie di due giorni, il M. impose invece un periodo di ferie prolungato, decisione questa che manifestava il clima di "terrorismo psicologico" finalizzato ad emarginare ed allontanare il ricorrente dal proprio posto di lavoro; che egli, stanco delle continue provocazioni, denunciò la deprecabile condotta del capo ente alla Direzione del Personale onde ricercare una soluzione dei problemi del settore; che in concomitanza con gli episodi appena descritti, il ricorrente iniziò a manifestare un disturbo del compor-

tamento e delle relazioni interpersonali con contestuale somatizzazione di tale malessere psicologico; che invero tutto ciò realizzava una lesione del suo onore e della sua dignità, e che lo portò ad stato depressivo diagnosticato e certificato per il quale fu costretto a porsi in malattia pur continuando a segnalare ai suoi diretti superiori i problemi e le eventuali soluzioni, allertando anche la organizzazione sindacale FIM CISL; tanto premesso in fatto, il ricorrente denunciava in diritto la violazione degli artt. 2087 e 2043 c.c. e dell'art. 32 Cost. rilevando di aver subito, a causa della condotta datoriale come appena descritta, un danno biologico e patrimoniale di cui chiedeva il risarcimento da quantificarsi previa CTU; riteneva invero che la vicenda lavorativa come descritta delineasse una classica ipotesi di mobbing; deduceva in ultimo di aver esplicitato, dal giugno '99, mansioni di categoria superiore alla VI del CCNL metalmeccanici, sicché chiedeva accertarsi l'avvenuto espletamento delle mansioni superiori e condannarsi la società alla erogazione delle differenze retributive corrispondenti.

Sui fatti di causa offriva prova per testi.

Ritualmente costituita la società resisteva in giudizio contestando l'assunto appena sintetizzato. Acquisita la documentazione, esperito il rituale tentativo di conciliazione, assunto l'interrogatorio formale di entrambe le parti, venivano escussi i testi ed esperita una CTU medica; nel corso del giudizio la difesa della società convenuta rinunciava al mandato e successivamente la difesa veniva assunta da un nuovo difensore.

Alla odierna udienza infine, previa discussione, la causa è stata decisa come da separato dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente ha dunque chiesto all'adito giudice:

1 "dichiararsi la società convenuta responsabile della violazione degli artt. 32 Cost., 2087 e 2043 c.c., quindi condannarsi la società al risarcimento del danno biologico pari al 30-35% o a quello da accertarsi a mezzo CTU...";

2 qualora dovesse risultare che il danno biologico subito dal ricorrente sia di tale entità da impedirgli la ripresa di una qualunque attività lavorativa condannarsi la resistente al pagamento di una somma pari alla retribuzione globale annua percepita dal ricorrente moltiplicata per gli anni mancanti al raggiungimento della pensione...";

3 "condannare la convenuta al pagamento sia della intera retribuzione globale per il periodo in cui, secondo quanto sancito dall'art. 14 della Disciplina Speciale – parte terza del CCNL dei metalmeccanici, il ricorrente avrebbe diritto a percepire solo la metà, sia a versare i contributi calcolati sulla retribuzione mensile";

4 "accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'inquadramento nella VII ctg. Secondo la classificazione sancita dall'art. 4 disciplina generale sezione terza CCNL e a percepire il trattamento economico corrispondente";

5 "condannare la resistente a corrispondere al sig. P quanto questi avrebbe dovuto effettivamente percepire per le prestazioni effettuate, sulla base della maggiore qualifica rivendicata al punto precedente nel periodo in cui il ricorrente ha effettivamente ricoperto incarichi di categoria superiore: e cioè a partire dal giugno '99 sino alla data in cui verrà regolarizzata la posizione contributiva del Sig. P. con conseguente ricalcolo del TFR nonché dei contributi assicurativi e previdenziali".

Iniziando con ordine la disamina delle questioni poste con il ricorso, occorre partire dalle domande avanzate sub nn. 1, 2 e 3.

Il ricorrente deduce la violazione dell'art. 2087 e 2043 c.c. nonché delle norme di rango costituzionale poste a tutela del diritto alla salute, individuando nel danno in tesi sofferto per la condotta della società datrice di lavoro, un'ipotesi di danno da mobbing, rivendicandone conseguentemente il risarcimento.

Va necessariamente e subito premesso che, ci si muova nell'ambito del danno da mobbing o si resti nel campo del 2087 c.c., passo imprescindibile e fondamentale è la ricerca del nesso di causalità tra la dedotta ripercussione psicologica ed i fatti denunciati e, soprattutto, la prova dell'intento discriminatorio e persecutorio dell'autore dell'illecito. Infatti occorre assolutamente tener bene presente che al centro del sistema risarcitorio che tutela il lavoratore si pone non già l'etichetta adottata per definire il tipo di danno, bensì l'art. 2087 c.c. che è fattispecie atipica che opera a prescindere dalle etichette adottate. In altre parole ciò che il lavoratore che assume aver subito un danno da mobbing deve dimostrare non è il mobbing, bensì la violazione della clausola generale di cui all'art. 2087 c.c. che tutela il bene della salute e della personalità morale del lavoratore.

Ricerca dunque la violazione del principio di cui al 2087 c.c significa ricercare la prova del fatto, dell'elemento dell'intenzionalità, del rapporto

di causalità tra il comportamento datoriale ed il danno e, ovviamente, del danno.

Onde poi definire l'eventuale ipotesi di lesione accertata, quale mobbing, significa aver individuato altresì quelle che sono – come a breve si dirà – le connotazioni tipiche di tale fattispecie di danno.

Il ricorrente assume in sintesi, rimandando alla descrizione della parte in fatto della odierna decisione, che il capo ente sig. M. avrebbe posto in essere un comportamento intimidatorio ed emarginante nei confronti di esso istante, e che atteggiamento si sarebbe concretizzato in una serie di comportamenti quali: la abolizione della riunione mattutina delle ore 9.30; l'aver reiteratamente ignorato i suggerimenti avanzati dal P. e diretti a risolvere i problemi creatisi nel settore logistica in seguito alla introduzione del nuovo sistema informativo SAP; la decisione di affidare al P. i compiti del dimissionario sig. D.L.; l'invito rivolto al P. dal M. a non partecipare alla riunione del 17.12.99. Ebbene, sulla base di quanto a breve si dirà, ritiene questo giudice che le pretese avanzate dal ricorrente ai punti sub 1, 2 e 3 della domanda, non siano accoglibili, non ricorrendo nella specie né ipotesi di mobbing, né violazioni di specifici obblighi in capo al datore di lavoro eziologicamente connessi alla patologia da cui assume di essere affetto. Innanzitutto, seppur brevemente, occorre porre dei punti fermi posto che si discute di mobbing. Ebbene, in base alla giurisprudenza che si è formata su questo tema e che col tempo è andata sempre più affinandosi e definendosi, va subito detto che per ricercare e riconoscere il mobbing in una vicenda lavorativa, si è giunti ad individuare criteri oggettivi e scientificamente accettabili che hanno definitivamente sgombrato il campo dai più diversi equivoci permettendo una valutazione rigorosa e sicura della presenza di tale tipologia di danno. Dunque in termini tassativi e rigidamente scientifici il mobbing è stato definito come "una vicenda lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengano fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e qualità. Il mobbizzato si trova nella impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente" (H. Ege); rilevano allora solo particolari situazioni con riguardo alle qua-

li la frequenza, la durata e l'intensità delle condotte vessatorie poste in essere nei confronti della vittima, denotano una "insostenibilità" psicologica che può portare ad un crollo dell'equilibrio psicofisico.

Allora occorre accertare e verificare che ricorrano i parametri ben precisi della frequenza delle azioni in tesi ostili, della durata nel tempo di dette azioni, del tipo di azioni, ovvero del carattere persecutorio e discriminatorio delle stesse, della posizione di inferiorità del lavoratore e del preciso intento persecutorio e vessatorio del comportamento datoriale; occorrendo una prova rigorosa del danno e della relazione causale tra il medesimo e i pretesi comportamenti persecutori, che tali non possono dirsi quando siano riferibili alla normale condotta imprenditoriale.

Ebbene, ritiene questo giudice che nella fattispecie in esame difetti la prova di tutti i suddetti elementi.

In ordine al preteso danno di inabilità assoluta, la svolta consulenza medica ha affermato che il ricorrente è affetto "da sindrome ansioso-depressiva (disturbo dell'adattamento), patologia di natura psichiatrica la cui genesi è compatibile con fattori legali al venir meno di gratificazione lavorative" ed ha quantificato nella conseguente inabilità lavorativa. Allora esaminando attentamente tali conclusioni, si evince subito ed agevolmente che esse non individuano affatto uno specifico nesso di causalità con il comportamento datoriale; escludendo soprattutto, l'ipotesi di un'inabilità lavorativa assoluta.

In ordine all'elemento del nesso di causalità, non è in alcun modo emerso che lo stato depressivo in cui il ricorrente versa sia attribuibile ad un comportamento datoriale specificamente inteso a ledere il ricorrente.

Con particolare riferimento all'indefettibile prova dell'elemento dell'intenzionalità, altresì carente è la relativa prova.

Dall'esame dell'intera istruttoria e dall'audizione dello stesso ricorrente, ritiene il tribunale che verosimilmente lo stato ansioso-depressivo in cui incontestabilmente versa il ricorrente, sia in qualche modo ricollegabile alla intervenute modifiche dell'organizzazione del lavoro e, in specie del settore logistica dove il predetto ha prestato la propria attività per notevole tempo.

Ma ciò in un'ottica assolutamente fisiologica.

Invero è emerso che il lavoro costituiva la principale fonte di realizzazione del ricorrente, attesa la particolare professionalità e competenza matura-

te dal predetto nel settore logistica ove ebbero ad effettuarsi i maggiori e radicali cambiamenti organizzativi. I testi escussi hanno invero tutti riferito che in effetti la riorganizzazione del lavoro all'interno dell'azienda, come disposta dal nuovo capo ente, colpì il P. in particolar modo rispetto agli altri, proprio perché il P. "sentiva" il proprio lavoro quasi come una missione. È deve considerarsi tipico, soprattutto in una stagione quale quella attuale, caratterizzata da sempre maggiore flessibilità, che coloro che abbiano vissuto del proprio lavoro, ne risentano in maniera particolarmente acuta laddove le proprie mansioni vengano modificate sulla base di nuove direttive aziendali, poiché è inverosimile non considerare che all'interno della azienda intervengano col tempo cambiamenti, sì come è altrettanto verosimile che di tali cambiamenti il dipendente venga a risentirne, ma non è in questo l'antigiuridicità della condotta datoriale: occorre evidentemente che emerga la prova che determinati cambiamenti si traducano in condotte obiettivamente idonee ed univocamente finalizzate a ledere il dipendente.

Dunque, se è vero, perché conformemente emerso dalla svolta istruttoria, che il P. ha psicologicamente risentito delle modifiche intervenute nell'azienda laddove ha visto non considerati i propri suggerimenti, è altrettanto vero che la responsabilità di tali ripercussioni non possa, per quanto a breve si dirà, essere attribuita alla società datrice di lavoro e, in particolare al M. secondo un preciso e definito fine.

Dall'istruttoria svolta non è invero emersa la prova positiva che il M. abbia assunto precisi e reiterati comportamenti anche latu senso persecutori, ovvero che gli episodi descritti siano oggettivamente interpretabili come idonei ad emarginare deliberatamente il P.

È invero importante tenere ben presente che il comportamento datoriale per essere definito anti-giuridico, deve essere obiettivamente definibile come lesivo, ostile, emarginante, non rilevando affatto che il dipendente lo senta come tale.

Ciò che dunque è emerso è che il regime del precedente dirigente T. mutò a seguito del subentro del nuovo dirigente M. e che tale mutamento di regime ebbe ad interessare e a tradursi principalmente nella introduzione del nuovo sistema informativo SAP che – a dire di tutti i testi – inizialmente comportò dei problemi di assestamento che i testi stessi hanno definito "fisiologici". È altresì emerso che tali problemi iniziali furono avvertiti, rilevati e segnalati da quasi tutti i dipendenti che

operavano a quel nuovo sistema e che il P., appunto perché particolarmente competente nel settore logistica, quindi più "sensibile" rispetto ad altri, li avvertì con maggiore disagio. È altresì conformemente emerso che in effetti il P. ebbe a segnalare e suggerire le soluzioni a suo avviso più idonee a risolvere i problemi in questione, ma non è altrettanto pacificamente emerso che i suoi suggerimenti furono ignorati o che fu deliberatamente emarginato per questo; non è in altri termini emerso che i suggerimenti del ricorrente furono interpretati dal sig. M. come "attacchi personali miranti a screditare la sua figura di dirigente". Conseguentemente poco rileva, ai fini invocati, la decisione del M. di abolire la riunione mattutina delle ore 9.30. Senza dubbio, appunto perché fu suggerita dal P., questa decisione fu avvertita dallo stesso come un affronto personale, ma non è stata fornita assolutamente la prova che detta decisione fu assunta al preciso fine di colpire il ricorrente, laddove essa invece, alla luce di quanto riferito dai testi, si inseriva nella nuova impostazione organizzativa del settore, legittimamente decisa dal nuovo capo ente. Sì come non è stata fornita la prova della valenza causale in termini dannosi, della detta decisione.

A questo proposito va rilevato che il datore di lavoro non è obbligato ad adottare i suggerimenti o le soluzioni avanzate dal dipendente che si ritenga in grado di avanzarle; può essa costituire un'ipotesi, una opzione del datore di lavoro, ma non un obbligo, sicché la circostanza che il datore di lavoro di fatto ignori quanto suggerito da un dipendente particolarmente competente, non può assurgere automaticamente ad una condotta anti-giuridica.

È rimasto infatti acclarato che il ricorrente rifiutò di attenersi alle nuove modalità operative del settore e che conseguentemente scelse di allontanarsi dal lavoro, ponendo in essere una scelta sua propria, certamente non attribuibile alla nuova impostazione aziendale da lui non condivisa. Non può conseguentemente sostenersi che il M. abbia intenzionalmente ignorato e non ascoltato il P perché "visto minato il proprio ruolo direttivo".

In altri termini quanto si è verificato nella vicenda lavorativa in esame va ritenuto **assolutamente fisiologico**, posto che non è stata fornita la prova del fatto lesivo, ovvero del comportamento datoriale e della sua obiettiva idoneità a ledere la professionalità del lavoratore nonché dell'elemento soggettivo posto alla base della condotta in tesi dannosa del M.

Con particolare riferimento poi alla decisione del M. di affidare al P. anche le mansioni del dimissionario D.L., va rilevato che tutti i testi escussi hanno riferito che in effetti il M. valutò l'ipotesi di affidare al ricorrente anche le mansioni sino ad un certo momento espletate dal predetto D.L., e che tale decisione si inseriva nella nuova divisione dei compiti di cui alla nuova organizzazione lavorativa decisa dal M., ma non può ritenersi questa decisione una manifestazione dell'ostilità del M. nei confronti del P.

Infatti nulla a sostegno di tale assunto è positivamente emerso.

Ciò che invece con certezza è rimasto provato è che la decisione di incaricare il ricorrente delle mansioni del collega dimissionario fu la conseguenza della nuova organizzazione del lavoro (teste M.W.).

Parimenti e conseguentemente non può condividersi la lettura che il ricorrente ha proposto dell'invito avanzato dal M. al P. di non partecipare alla riunione del 17.12.99. I testi sentiti e che ebbero modo di partecipare a quella riunione, hanno riferito che, in effetti, al sollecito rivolto dal M. al P. inteso a conoscere le decisioni di quest'ultimo relativamente all'affidamento delle mansioni del D.L. ed al rifiuto opposto dal ricorrente, il M. invitò lo stesso ad abbandonare la riunione in quanto, evidentemente, non più interessato.

Per altro verso, in ordine alla circostanza che il M., a fronte della resistenza del P. ad assumersi tali ulteriori incarichi, lo avrebbe minacciato utilizzando la frase "ti mando a fare i pezzi", i testi escussi hanno riferito che in effetti il M. non accolse di buon grado il rifiuto del P. ma che la riferita espressione era solita nel gergo utilizzato in azienda (teste R.V.).

Tale specifico elemento – ovvero la determinazione di incaricare il ricorrente di nuove ulteriori mansioni – resta, ad avviso dell'Ufficio, un elemento neutro. Invero sebbene rimasta pacificamente dimostrata, questa circostanza non consente di sostenere che a detta determinazione sia collegabile lo stato depressivo che investì il ricorrente: è ben vero che il ricorrente ha riferito di detta circostanza inserendola in un contesto senz'altro più ampio a suo avviso tutto leggibile nei termini della lesione, ma è anche altrettanto vero che detta circostanza è l'unica che è rimasta pienamente provata e che, evidentemente, occorre qualcosa di più che un evento.

Va ripresa a questo punto la definizione da cui si è partiti del mobbing che richiede, perché sia obiet-

tivamente configurabile, una serie di eventi o condotte alcune di per sé illecite, altre anche neutre ma che, inserite in un preciso programma di mobbing come inteso e definito scientificamente, divengono a loro volta illecite. Sicché occorre sempre la prova di una catena di eventi e di condotte nella quale catena emerga un comportamento forte, di per sé illecito che sia capace di trainare altre condotte e di colorare le stesse di illiceità.

Sicché nel caso in esame la dimostrata decisione di affidare al P. anche le mansioni del D.L. resta un fatto neutro, inidoneo, di per sé, a dimostrare l'intento persecutorio necessario per ricollegare al società convenuta il preteso danno.

In altre parole le dichiarazioni dei testi consentono di ritenere che complessivamente l'atteggiamento del M. fu una logica conseguenza del delineato nuovo assetto aziendale, sebbene esso fu "sentito" dal P. come non adeguato alla sua professionalità, quindi da lui avvertito come persecutorio ed emarginante, ma la prova positiva di un concreto, reiterato, effettivo atteggiamento persecutorio resta difettosa.

Va a questo punto tenuto conto che i testi hanno altresì riferito che, alla proposta, avanzata dal dirigente V. al M. circa la opportunità di ricercare una soluzione ai problemi di carattere psicologico che da un certo momento in poi ebbe a manifestare il P., il M. mostrò "la massima disponibilità" per far rientrare il P. in azienda.

Lungi dunque dal riconoscere nella fattispecie in esame un'ipotesi di mobbing, va rilevato invece, alla luce della condotta istruttoria, che si è in presenza di un'ipotesi di un lavoratore dedito al proprio lavoro, specializzato e sensibile che, in quanto tale, ha profondamente risentito del cambiamento radicale intervenuto nell'organizzazione lavorativa; che ha visto conseguentemente mortificata la propria competenza laddove di fatto, non ha visto considerato il proprio modo di suggerire affrontare e risolvere i problemi, quindi di concepire il funzionamento di un settore – quello della logistica – a lui ben noto. Ma tale assunto, senz'altro certo perché dimostrato, non si può sostenere che costituisca la traduzione di un preciso intento del M. di mortificare la professionalità del ricorrente. La sofferenza sentita come mortificazione della professionalità del ricorrente va letta come la conseguenza di un fatto obiettivo ed inevitabile: la riorganizzazione del settore.

In proposito va rammentato che "il prestatore di lavoro non ha alcun diritto ad essere felice e, an-

zi, come in ogni altro ambiente basato su relazioni continuative, l'azienda stessa è luogo di continui conflitti e tensioni, in parte inevitabili e prevenibili mercé sfoggio di virtù morali ed umane che non sono oggetto di obbligo giuridico" (prof. Gragnoli); aggiunge questo giudice che non può dimenticarsi che l'illecito non coincide con quanto viene avvertito come sgradevole sul piano morale e che in ogni caso, la illegittimità di una condotta non può farsi derivare dal semplice verificarsi del danno ove accertato. Infatti l'alterazione dell'integrità psicofisica di un soggetto può derivare da fattori differenti, dalla vita familiare, da uno stato di difficoltà emotiva che connota il lavoratore, ed anche da comportamenti legittimi del datore di lavoro, inevitabili ma accettati in modo irragionevole dal prestatore di lavoro.

In difetto quindi di una prova positiva del nesso di causalità con un comportamento identificabile sul piano oggettivo come illegittimo, la pretesa di risarcimento del danno non può trovare spazio.

Per quanto concerne invece la richiesta di riconoscimento delle mansioni superiori rispetto all'inquadramento attribuito dalla società e che il ricorrente assume aver svolto dal giugno '99, sino alla intervenuta cessazione del rapporto, si ritiene che vi siano i presupposti per l'accoglimento. A supporto della domanda ritiene utili il Tribunale considerare le schede di valutazione redatta dal capo ente sig. M. e l'attribuzione della qualifica di "quadro aziendale" operata il 7 giugno '99.

Tuttavia, pur facendo riferimento alle conclusioni di cui alla svolta perizia tecnica, occorre tener presente che il rapporto lavorativo del ricorrente si è risolto il 31.12.00, sì che resta assolutamente irrilevante il successivo periodo. Ebbene, pre-

vio riconoscimento della superiore qualifica rivendicata, spetta al ricorrente la somma di €. 1.936,43 a titolo di differente trattamento economico relativo al periodo giugno '99 dicembre '00. Detta somma andrà maggiorata degli accessori di legge.

In definitiva la domanda va accolta solo in parte, statuendosi in conformità.

Le spese di lite si ritiene opportuno compensare per 2/3 liquidandole come da dispositivo e ponendo a carico della società il residuo terzo.

PQM

Il giudice, definitivamente pronunciando sulla domanda avanzata da P.V. nei confronti della R B S F spa in persona del legale rappresentante p.t., nel contraddittorio delle parti, così provvede: rigetta le domande avanzate sub punti 1, 2 e 3 del ricorso;

accoglie la domanda avanzata sub punto 4 del ricorso e dichiara che il ricorrente ha svolto mansioni superiori dal giugno '99 al dicembre '00; conseguentemente condanna la società convenuta al pagamento della complessiva somma di €. 1.936,43 a titolo di differente trattamento economico relativamente al periodo giugno '99 dicembre '00 maggiorata degli accessori di legge; liquida le spese del giudizio in complessivi €, che compensa per 2/3 e che pone, per il residuo, a carico della società convenuta maggiorati di IVA e CPA come per legge.

Bari, 20.2.04

Il giudice

DR. S. RUBINO

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

Presidente - Mercurio
Relatore - Amoroso
Pm - D'Angelo (difforme)

Ricorrente - R.R.
Controricorrente - Poste Italiane Spa

Svolgimento del processo

1. Con ricorso del 29 giugno 1998 Pretore di Ancona, in funzione di giudice del lavoro, R. R., premesso che aveva lavorato alle dipendenze dell'ente Poste Italiane del 19 gennaio 1987 al 15 settembre 1997, data in cui aveva presentato le dimissioni; che a seguito di varie vicende, caratterizzate da atteggiamenti asseritamente discriminatori e irriguardosi dei suoi diritti da parte dell'ente datore di lavoro, era venuta a trovarsi in una situazione di estremo disagio, che l'aveva indotta, a presentare la dichiarazione di dimissioni; che quando ciò era avvenuto si trovava in una situazione di grave perturbamento psichico e scoramento morale, tale da impedirle di adottare decisioni coerenti con la sua effettiva volontà; che l'atto compiuto era per lei gravemente pregiudizievole, in quanto era venuta a trovarsi senza lavoro e senza aver maturato il diritto ad alcun trattamento pensionistico, pregiudizio aggravato dallo stato di disoccupazione del coniuge. Tutto ciò premesso, conveniva in giudizio la società Poste Italiane spa (succeduta all'ente Poste Italiane) per sentir dichiarare l'annullamento e l'inefficacia dell'atto di dimissioni, con conseguente reintegra nel posto di lavoro e condanna della società al pagamento in suo favore di tutte le somme dovute per retribuzioni non corrisposte dal 16 settembre 1997 fino alla data di riammissione al lavoro, oltre alla regolarizzazione contributiva.

La società convenuta si costituiva chiedendo il rigetto del ricorso.

Con sentenza del 17 novembre 1999 – 29 febbraio 2000 il giudice adito respingeva il ricorso con compensazione delle spese di lite; pronuncia questa che veniva poi confermata, con sentenza del 6 luglio – 20 agosto 2001, dalla Corte d'appello di Ancona, adita dalla R. con atto d'impugnazione, cui resisteva la società.

Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione la lavoratrice con un unico motivo di impugnazione. Resiste con controricorso la società intimata.

Motivi della decisione

1. Con l'unico motivo di ricorso la R. ha denunciato la violazione e falsa applicazione dell'articolo 428 Cc nonché il vizio di motivazione contraddittoria ed insufficiente.

In particolare la ricorrente si duole del fatto che i giudici di merito non abbiano motivato in modo adeguato nel ritenere non raggiunta la prova dell'allegata situazione di incapacità naturale in ragione delle sue compromesse condizioni psichiche al momento della dichiarazione di recesso dal rapporto.

2. Il ricorso è fondato. Deve innanzi tutto considerarsi in linea di principio che (ex articolo 428 Cc) la situazione, anche transitoria, di incapacità di intendere e volere del dichiarante, da qualsiasi causa dipendente, comporta l'annullamento del negozio giuridico unilaterale, ancorché ricettizio, pur in mancanza della sua riconoscibilità da parte del soggetto destinatario dell'atto, sempre che sussista il grave pregiudizio del suo autore, cui poi è riservata – unitamente a successori ed aventi causa – la legittimazione all'azione di annullamento (articolo 1441 Cc).

L'incapacità naturale, al pari dei vizi della volontà, quale la violenza, l'errore ed il dolo, inficia la facoltà di autodeterminazione del dichiarante. Tuttavia, a differenza di questi ultimi che hanno incidenza ab externo sul processo volitivo (per essere questo alterato da un'azione compulsiva di altri o dall'esistenza di circostanze di fatto idonee a determinare una falsa rappresentazione nell'autore dell'atto), l'incapacità naturale impedisce ab intrinseco la cosciente e libera autodeterminazione del soggetto, sicché diversi ne sono i presupposti e diversi sono gli accertamenti in fatto che ne conseguono.

4. La fattispecie prevista dal cit. articolo 428 Cc è stata più volte presa in considerazione da questa Corte che ha elaborato alcuni principi utilmente richiamabili come quadro di riferimento dello stato della giurisprudenza in materia.

4.1. Ricorrente è innanzi tutto l'affermazione secondo cui perché sia ravvisabile una situazione di incapacità di intendere e di volere, quale prevista dalla citata disposizione, non è necessaria la totale esclusione della capacità psichica e volitiva del soggetto agente, essendo sufficiente invece che questi, al compimento dell'atto, si trovi in uno

stato di turbamento psichico tale da impedirgli di apprezzare l'importanza dell'atto medesimo e di liberamente determinarsi al suo compimento (Cassazione 4539/02). Analogamente Cassazione 7344/97 ha affermato che ai fini dell'invalidità di un negozio per incapacità naturale non è necessaria una malattia che annulli in modo totale ed assoluto le facoltà psichiche del soggetto essendo sufficiente un perturbamento psichico tale da menomare gravemente, pur senza escluderle, le capacità intellettive e volitive, anche se transitorio e non dipendente da una precisa forma patologica, impedendo o ostacolando una seria valutazione dei propri atti e la formazione di una cosciente volontà; tale accertamento deve essere compiuto dal giudice di merito con riferimento al momento della stipulazione del negozio e, pertanto, nel caso di incapacità dovuta a malattia non può prescindere da una valutazione delle possibilità di regresso della malattia manifestatasi anteriormente o posteriormente, per stabilirne la sua sussistenza nel momento indicato (cfr. Cassazione 6756/95).

Anche secondo Cassazione 7784/91 è sufficiente che le facoltà intellettive o volitive risultino diminuite in modo da impedire od ostacolare una seria valutazione dell'atto e la formazione di una volontà cosciente (cfr. Cassazione 3569/91 e, da ultimo, Cassazione 7485/03). Anche in epoca maggiormente risalente questa Corte (Cassazione 4955/85) ha parimenti affermato che l'incapacità naturale consiste in ogni stato psichico abnorme, pur se improvviso e transitorio e non dovuto a una tipica infermità mentale o a un vero e proprio processo patologico, che abolisca o scemi notevolmente le facoltà intellettive o volitive, in modo da impedire od ostacolare una seria valutazione degli atti stessi o la formazione di una volontà cosciente. Secondo Cassazione 1797/69 è sufficiente la dimostrazione di un perturbamento psichico, anche transitorio, tale da menomare gravemente, pur senza escluderle, le facoltà intellettive del soggetto medesimo, in modo da impedirgli o da ostacolarli una seria valutazione dei propri atti e la formazione di una cosciente volontà.

4.2. Quanto poi alla prova della situazione di incapacità naturale, parimenti ricorrente è l'affermazione che essa può anche essere (e di norma è) indiziaria (con presunzioni semplici).

Si è, infatti, affermato (Cassazione 4539/02, cit.) che la prova dell'incapacità naturale può essere data con ogni mezzo o in base a indizi e presunzioni, che anche da soli, se del caso, possono essere decisivi ai fini della sua configurabilità, e

il giudice è libero di utilizzare, ai fini del proprio convincimento, anche le prove raccolte in un giudizio intercorso tra le stesse parti o tra altre. Quindi lo stato di incapacità di intendere e di volere può essere provato in modo indiretto in base ad indizi e presunzioni, che anche da soli possono essere decisivi ai fini della sua configurabilità (Cassazione 4344/00).

Si è altresì precisato (Cassazione 4539/02, cit.) che, accertata la totale incapacità di un soggetto in due determinati periodi, prossimi nel tempo, per il periodo intermedio la sussistenza dell'incapacità è assistita da presunzione iuris tantum, sicché, in concreto, si verifica l'inversione dell'onere della prova nel senso che, in siffatta ipotesi, deve essere dimostrato, da chi vi abbia interesse, che il soggetto abbia agito in una fase di lucido intervallo. Ad una sorta di presunzione fa riferimento anche Cassazione 11833/97 che ha affermato che quando sussista una situazione di malattia mentale di carattere permanente, ricade su chi pretende la validità dell'atto l'onere di dimostrare l'esistenza di un eventuale lucido intervallo, tale da ridare al soggetto l'attitudine a rendersi conto della natura e dell'importanza dell'atto.

Si è anche precisato (Cassazione 7914/90) che la prova dell'incapacità naturale non deve essere necessariamente riferita alla situazione esistente al momento in cui l'atto impugnato venne posto in essere, essendo possibile cogliere tale situazione da un quadro generale anteriore e posteriore al momento della redazione dell'atto, traendo da circostanze note, mediante prova logica, elementi probatori conseguenti. Quindi l'incapacità naturale, ove si tratti di situazione non transitoria, ma sia pure relativamente perdurante quale una malattia, può essere provata anche attraverso il dato induttivo costituito dalle condizioni del soggetto antecedenti o successive al compimento dell'atto pregiudizievole (Cassazione 2212/90).

Anche la giurisprudenza più risalente (Cassazione 6506/83) ha affermato che, se è vero che la prova della sussistenza della incapacità naturale al momento della conclusione del contratto incombe a chi ne chieda lo annullamento, però a tal fine può essere utilizzato qualsiasi mezzo probatorio ed il rigoroso criterio della dimostrazione circa la rispondenza temporale dell'incapacità al compimento dell'atto trova opportuno temperamento nella possibilità di trarre utili elementi di giudizio anche dalle condizioni del soggetto anteriori e posteriori all'atto; pertanto, specialmente nei casi di anomalie psichiche dipendenti da malattia,

l'accertamento di questa, in un determinato periodo, della sua durata e della sua suscettibilità di regresso o di stabilità o di peggioramento, può offrire chiare indicazioni sull'alterazione della sfera intellettiva e volitiva al momento dello atto.

In conclusione, la prova dei fatti posti a base della domanda di annullamento di un atto per incapacità naturale può essere fornita con ogni mezzo ed anche con elementi raccolti in un giudizio diverso tra le stesse parti o fra altri (Cassazione 2085/95); il convincimento del giudice di merito circa l'esistenza, o meno, dell'incapacità di intendere e di volere del soggetto nel momento in cui ha posto in essere l'atto del quale è chiesto l'annullamento a norma dell'articolo 428 Cc è suscettibile di controllo in sede di legittimità sotto il profilo del vizio di motivazione (Cassazione 10505/97).

4.3. Questi stessi principi trovano poi applicazione anche in caso di domanda di annullamento dell'atto di dimissione del lavoratore dal rapporto di lavoro (cfr. da ultimo Cassazione 7485/03, cit.), con alcune puntualizzazioni quanto alle conseguenze del possibile annullamento dell'atto.

Questa Corte (Cassazione 14438/00) ha infatti precisato che, nell'ipotesi di annullamento delle dimissioni presentate dal lavoratore per incapacità naturale, il principio secondo il quale l'annullamento di un negozio giuridico ha efficacia retroattiva non comporta il diritto del lavoratore alle retribuzioni maturate dalla data delle dimissioni a quella della riammissione al lavoro, atteso che la retribuzione presuppone la prestazione dell'attività lavorativa, onde il pagamento della prima in mancanza della seconda rappresenta un'eccezione che, come nelle ipotesi di malattia o licenziamento non sorretto da giusta causa o giustificato motivo, deve essere espressamente prevista dalla legge, a nulla rilevando che le dimissioni siano state immediatamente revocate, giacché le dimissioni producono istantaneamente lo scioglimento del rapporto di lavoro.

Analogamente Cassazione 6166/96 ha ritenuto che nell'ipotesi di annullamento delle dimissioni per incapacità naturale del dimissionario, il principio secondo cui la pronuncia di annullamento di un negozio giuridico ha efficacia retroattiva, nel senso che essa comporta il ripristino, tra le parti, della situazione giuridica anteriore al negozio annullato, che si considera come insussistente fin dall'inizio, non comporta il riconoscimento del diritto del lavoratore al trattamento retributivo e previdenziale maturato nel periodo di tempo

compreso tra la data delle dimissioni e la decisione di annullamento del giudice di primo grado, atteso che, in tale ipotesi, l'effetto risolutorio delle dimissioni permane fino alla data della sentenza, non essendo configurabile alcun obbligo del datore di lavoro di accettare il lavoratore in azienda prima di tale momento e non potendo quindi profilarsi un'ipotesi di mora del datore di lavoro rispetto ad un rapporto che, prima della sentenza di annullamento, deve considerarsi inesistente.

5. Ciò posto in generale, come quadro di riferimento della giurisprudenza rilevante in materia, venendo ora al caso di specie deve rimarcarsi che la Corte d'appello ha da una parte considerato che da una relazione del Ctu, disposta in un diverso procedimento pochi giorni prima della presentazione delle dimissioni, la R. era risultata "affetta da sindrome ansioso-depressiva con marcati tratti pituitici in soggetto con immaturità psico-affettiva e tendenza ad interpretare i dati della realtà in maniera soggettiva, parziale, superficiale, e talora erronea"; la stessa relazione evidenziava inoltre che la lavoratrice presentava "impulsività clinicamente manifesta con tendenza ad acting out". D'altra parte la stessa Corte d'appello ha dichiarato di aderire al menzionato orientamento giurisprudenziale secondo cui l'incapacità naturale può consistere anche in un "turbamento psichico temporaneo" purché idoneo ad inficiare il processo formativo della volontà del dichiarante. Però, a fronte del dato conoscitivo costituito dalla menzionata relazione tecnica, che offriva già elementi di valutazione dell'alterazione psichica della lavoratrice e della possibilità di eccessi comportamentali impulsivi (acting out), non ulteriormente esplorati dal Ctu in quanto incaricato in un diverso giudizio avente altro thema decidendum, la Corte d'appello, pur riconoscendo gli "aspetti patologici" della psiche della lavoratrice, non solo non ha ritenuto necessaria una consulenza tecnica ad hoc, ma ha sostanzialmente precorso la sua indagine ulteriore predicando subito la ritenuta inidoneità di "tale quadro psichico", benché "connotato da aspetti patologici", a qualificarsi come possibile situazione di incapacità naturale della R. di procedere alla consapevole autodeterminazione dei propri atti e di rendersi conto delle conseguenze degli stessi.

Viceversa questo quadro psichico, idoneo secondo la menzionata relazione, a determinare "talora" (ossia – in ipotesi – per intervalla insaniae) un'erronea interpretazione della realtà e quindi ad alterare proprio il processo volitivo,

andava calato nella fattispecie concreta dell'atto unilaterale posto in essere dalla lavoratrice esaminando la coerenza intrinseca delle sue motivazioni interiori e la possibile significatività di ogni ulteriore circostanza al contorno. Indagine che i giudici di merito hanno in realtà mancato di fare perché nella già orientata prospettiva dell'enunciato convincimento dell'insussistenza di una seppur temporanea situazione di incapacità naturale, si sono limitati a registrare la sequenza dei fatti. Hanno potuto constatare come la lavoratrice, assunta come dattilografa ed adibita in prosieguo di tempo ad altre mansioni per effetto di una determinazione datoriale a suo dire illegittima, tanto da essere contestata in sede giudiziaria, non aveva altra mira, insistentemente (se non proprio ossessivamente) perseguita, che quella di riprendere a svolgere le sue mansioni originarie. Pertanto – hanno accertato sempre i giudici di merito – la R. si consultava (non già con il suo legale, bensì) con un sindacalista in ordine al possibile esito della sua causa di lavoro pendente. Inoltre aveva un colloquio con un funzionario della datrice di lavoro in ordine alla possibilità di essere ripristinata nelle sue originarie mansioni, evenienza questa che le veniva rappresentata come altamente improbabile. Ed è in questo contesto che le cose precipitavano nel senso che la R. " subito dopo tale colloquio" sottoscriveva la lettera di dimissioni, predisposta dall'ufficio del personale della società, presentandola poi tre giorni dopo; dimissioni queste che sempre secondo quanto risulta dalla sentenza impugnata – la Ramposelli dichiarava, in sede di interrogatorio, essere stata "costretta" a rassegnare "perché non era stata reintegrata in mansioni confacenti con il suo stato di salute".

Orbene – non senza pretermettere di rilevare che è tutt'altra questione quella riguardante gli strumenti di tutela del diritto del lavoratore subordinato ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato as-

sunto o ad altre equivalenti compatibili comunque con il suo stato di salute – i giudici di merito non potevano esimersi dallo scrutinare la pressione psicologica che aveva orientato i comportamenti della lavoratrice, la coerenza intrinseca dell'atto posto in essere dalla stessa, all'epoca priva dei requisiti per godere di alcun trattamento pensionistico, e la idoneità, pur soggettivamente intesa, dell'atto a raggiungere la finalità dichiaratamente perseguita dalla lavoratrice, per poi coniugare il risultato di questo apprezzamento con il "quadro psichico" di fondo, quale evidenziato dalla relazione del Ctu, al fine di operare una valutazione complessiva della sussistenza, o meno, della prova indiziaria della allegata situazione di transitoria incapacità naturale, intesa quale "turbamento psichico temporaneo", della lavoratrice al momento delle dimissioni.

Invece nella sentenza impugnata c'è uno iato, che ridonda in vizio di motivazione insufficiente, tra l'affermazione da una parte che c'era nella lavoratrice un "quadro psichico... connotato da aspetti patologici" e, d'altra parte, l'accertamento vuoi delle ragioni soggettive che avevano spinto la lavoratrice a rassegnare le sue dimissioni, vuoi delle circostanze di fatto in cui queste erano maturate. Per tale ragione – ed in questi limiti – deve essere cassata la pronuncia impugnata con conseguente rinvio della causa alla Corte d'appello di Bologna perché proceda ad una nuova valutazione degli elementi indiziari per colmare l'insufficienza motivazionale sopra evidenziata.

PQM

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Bologna.

24 giugno 2003

Depositata in Cancelleria 15 gennaio 2004

CORTE COSTITUZIONALE
Sentenza n. 359-2003
REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

- Riccardo CHIEPPA *Presidente*
- Gustavo ZAGREBELSKY *Giudice*
- Valerio ONIDA
- Carlo MEZZANOTTE
- Fernanda CONTRI
- Guido NEPPI MODONA
- Piero Alberto CAPOTOSTI
- Annibale MARINI
- Franco BILE
- Giovanni Maria FLICK
- Francesco AMIRANTE
- Ugo DE SIERVO
- Romano VACCARELLA
- Paolo MADDALENA
- Alfio FINOCCHIARO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il *mobbing* nei luoghi di lavoro), promosso con ricorso del Presidente del Consiglio dei ministri, notificato il 27 settembre 2002, depositato in cancelleria il 7 ottobre 2002 ed iscritto al n. 62 del registro ricorsi 2002.

Visto l'atto di costituzione della Regione Lazio;

udito nell'udienza pubblica del 14 ottobre 2003 il Giudice relatore Francesco Amirante;

uditi l'avvocato dello Stato Franco Favara per il Presidente del Consiglio dei ministri e l'avvocato Mario Passaro per la Regione Lazio.

Ritenuto in fatto

1. Con ricorso notificato il 27 settembre 2002 e depositato il 7 ottobre 2002, il Presidente del Consiglio dei ministri ha sollevato questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16, intitolata "Disposizioni per prevenire e contrastare il *mobbing* nei luoghi di lavoro" (giusta delibera del Consiglio dei mi-

nistri del 20 settembre 2002, depositata in atti). Osserva anzitutto il ricorrente che l'art. 2 della legge descrive alcuni "atti e comportamenti... posti in essere nei confronti di (singoli) lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi (non sovraordinati)" e li qualifica come illeciti da "contrastare", con effetto *erga omnes* (nel territorio regionale) e non circoscritto soltanto al personale dipendente dalla Regione e da enti regionali. Gli atti e i comportamenti in questione, a parere del ricorrente, sarebbero di difficile descrizione e delimitazione in astratto e di ancor più difficile individuazione nel concreto; ma, soprattutto, l'anzidetta qualificazione verrebbe ad incidere sulla disciplina civilistica dei rapporti di lavoro subordinato regolati dal diritto privato (sia il datore di lavoro un privato od una amministrazione pubblica), nonché sulla disciplina pubblicistica dei (residui) rapporti di pubblico impiego statale. L'art. 2 citato contrasterebbe con l'art. 117, secondo comma, lettera l) ("ordinamento civile") e lettera g) (per il caso in cui datore di lavoro sia una amministrazione statale) della Costituzione, e ciò anche se l'art. 5 della legge limita a province e comuni l'onere delle "iniziative" di informazione e prevenzione ivi previste.

Inoltre il ricorrente, richiamando alcune iniziative parlamentari, afferma che lo Stato intende produrre ulteriori principi fondamentali, con specifico riguardo al cosiddetto *mobbing*, nelle materie "tutela della salute" e "tutela e sicurezza del lavoro", attribuite dall'art. 117, terzo comma, della Costituzione alla competenza legislativa concorrente di Stato e Regioni e considerate dall'art. 2 citato. Peraltro né il formale riconoscimento da parte della Regione che la definizione del *mobbing* (ai fini civilistici e in genere ordinamentali) e l'indicazione dei principi in tema di tutela della salute e del lavoro spettano allo Stato, né la definizione come "provvisoria" della legge (contenuta nell'art. 1, comma 1) varrebbero ad escludere l'invasività e l'illegittimità costituzionale della legge stessa. Ciò in quanto, allorché il legislatore statale sia intento ad elaborare principi fondamentali, e perciò non li abbia ancora indicati neppure implicitamente, i legislatori regionali non possono ravvisare "spazi vuoti" nei quali considerarsi totalmente liberi di legiferare. D'altra parte, il limite dei principi fondamentali neppure verrebbe meno per il solo fatto che di tali principi non si abbia ancora né una solenne esplicita enunciazione, né una sicura desumibilità dalla legislazione statale in vigore.

Dopo aver precisato che tali censure non si appuntano soltanto sull'art. 2, ma si estendono all'intera legge (in quanto le disposizioni organizzative e strumentali – Osservatorio regionale sul *mobbing*, centri anti-*mobbing* etc. – sono al servizio della prevenzione e del contrasto dei comportamenti qualificati illeciti dal citato articolo), il ricorrente individua ulteriori, autonomi profili di illegittimità costituzionale.

In particolare vengono censurati: l'art. 4, ove si prevede che una "associazione senza fini di lucro", una volta ottenuta una convenzione da una ASL, possa invitare i datori di lavoro "ad assumere i provvedimenti idonei per rimuovere le cause di disagio del lavoratore"; l'art. 6, in cui si stabilisce che l'Osservatorio regionale debba, tra l'altro, monitorare ed analizzare il fenomeno del *mobbing*.

Queste due disposizioni consentirebbero ingerenze nell'organizzazione e nell'attività di datori di lavoro, anche pubblici, non facenti parte degli apparati regionali (ad esempio, di istituti scolastici statali), in contrasto con l'art. 117, secondo comma, lettera g) della Costituzione.

Viene impugnato, infine, l'art. 7 della legge in esame, il quale prevede solo modesti "contributi" alle ASL e agli enti locali; tali aziende ed enti dovrebbero impegnare proprie risorse per le finalità indicate dalla legge, la quale quindi sarebbe – almeno in parte – priva di adeguata copertura finanziaria, in violazione degli artt. 81 e 119, quarto comma, della Costituzione.

Il ricorrente conclude chiedendo la declaratoria di illegittimità costituzionale della legge sottoposta a giudizio, con invito alla Regione a non procedere alla attuazione della medesima in pendenza del giudizio.

2. Si è costituita la Regione Lazio, la quale, in riferimento alla violazione dell'art. 117, secondo comma, lettere l) e g), esclude che l'impugnato art. 2 possa incidere sulla disciplina civilistica del rapporto di lavoro subordinato, in quanto nessuna formale qualificazione di illecito né penale, né amministrativo, né civile, così come, conseguentemente, nessuna relativa sanzione è stata prevista dalla legge censurata. Sia lo spirito della legge che il dato letterale chiariscono la natura programmatica e di mera valenza socio-politica-culturale della stessa, cui è estranea ogni finalità di interferenza con l'ordinamento civile e men che mai di ingerenza nell'ordinamento e nell'organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

La Regione Lazio si sarebbe, in sostanza, soltan-

to conformata al settimo comma dell'art. 117 della Costituzione, secondo il quale "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica".

Quanto poi alla violazione dell'art. 117, terzo comma, della Costituzione, la Regione ricorda che, come ammette lo stesso ricorrente, essa ha manifestato, all'articolo 1 della legge in esame, la volontà di rispettare la normativa statale vigente e di statuire in merito al fenomeno del *mobbing* in via provvisoria "nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia".

La Regione osserva poi che l'unico limite al quale la propria potestà legislativa va incontro, nel caso di specie, è quello del rispetto dei principi fondamentali; dovendosi intendere come tali non certamente quei principi che andrebbe ad individuare in futuro lo Stato legiferando in materia – perché essi integrerebbero semmai una "disciplina generale", non richiamata dall'art. 117 della Costituzione – bensì quei principi che contraddistinguono l'ordinamento giuridico statale in quanto tale.

Nel contestare la tesi dell'Avvocatura secondo cui gli interventi legislativi regionali non possono avere effetti "sostitutivi" od "anticipatori", la difesa della resistente osserva che se le Regioni fossero costrette ad attendere l'intervento legislativo dello Stato nelle materie di potestà legislativa concorrente non potrebbe essere garantita quella snellezza degli interventi, sia legislativi che esecutivi, che il federalismo dovrebbe garantire ed assicurare, fermo l'obbligo delle Regioni di conformarsi ai dettami degli atti normativi statali che dovessero successivamente intervenire, introducendo quei principi fondamentali menzionati dall'art. 117, terzo comma, della Costituzione. Quanto poi alla violazione dell'art. 117, secondo comma, da parte dell'articolo 4 della legge in questione, la Regione rileva la genericità della censura secondo cui un'associazione senza fini di lucro può invitare i datori di lavoro ad assumere i provvedimenti idonei per rimuovere le cause "di disagio del lavoratore", nonché l'estraneità della stessa alla tipologia di vizi ora censurabili dal Governo.

Con riguardo all'istituzione dell'Osservatorio regionale sul *mobbing*, la Regione sottolinea la portata territoriale sottesa alla normativa in esame, che peraltro prevede la presenza di un rappresentante del Ministero del lavoro, rilevando, quanto al paventato rischio di ingerenze nell'organizzazio-

ne e nell'attività di datori di lavoro (anche pubblici) non facenti parte degli apparati regionali, che in materie come quelle della tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro – in cui necessariamente vengono a sovrapporsi settori e materie in cui lo Stato è chiamato a legiferare in via esclusiva – le potestà legislative statale e regionale, esclusive o concorrenti, debbono necessariamente trovare tra loro un bilanciamento rispettoso dei dettami costituzionali.

Quanto, infine, alla quinta ed ultima censura di illegittimità costituzionale – violazione degli artt. 81 e 119, quarto comma, della Costituzione da parte dell'art. 7 – la Regione ne afferma l'inammissibilità per la genericità della formulazione.

In una memoria depositata nell'imminenza dell'udienza, la Regione resistente ha ribadito le proprie tesi difensive, sottolineando, con riferimento alla doglianza circa il carattere sostitutivo della legge impugnata rispetto all'emananda disciplina statale in materia, che, secondo la stessa giurisprudenza costituzionale, le norme di principio non condizionano cronologicamente la legislazione regionale, ma la limitano attraverso i principi fondamentali.

Andrebbe inoltre esclusa la possibilità di invocare l'art. 7-*octies* del decreto legislativo del 30 dicembre 1992, n. 502 (Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421), richiamato in ricorso, quale parametro di riferimento per valutare la prospettata invasività della legge: nel nuovo Titolo V della parte II della Costituzione sarebbe infatti venuto meno il potere di indirizzo e coordinamento vantato dal Governo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (potere peraltro non esercitato concretamente).

Con riguardo alle censure relative agli artt. 4 e 5, la difesa della Regione nega che possa configurarsi un'ipotesi autonoma d'illegittimità costituzionale rilevando, in particolare, che ai centri anti-*mobbing* sarebbe preclusa ogni attività ed iniziativa idonea a condizionare la sfera giuridica soggettiva del datore di lavoro, ovvero ad incidere nell'organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici. Né tale facoltà sarebbe attribuita all'Osservatorio di cui all'art. 6 della legge impugnata.

Rileva infine la Regione che, in forza del principio di sussidiarietà orizzontale di cui all'art. 118 Cost., la pubblica amministrazione deve favorire le iniziative dei cittadini singoli o associati per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Considerato in diritto

1. Il Presidente del Consiglio dei ministri impugna la legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro), perché avrebbe leso la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile nonché di ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali in contrasto con l'art. 117, secondo comma, lettere l) e g), della Costituzione.

Inoltre il ricorrente sostiene che la disciplina del *mobbing* rientra nella tutela della salute e nella tutela e sicurezza del lavoro, materie entrambe oggetto di legislazione concorrente, e che con la legge impugnata la Regione Lazio ha fissato essa stessa i principi fondamentali senza attendere che fosse lo Stato a stabilirli. Censure specifiche il ricorrente muove agli articoli 2, 4, 6 e 7 della legge suindicata, sempre per contrasto con i citati parametri costituzionali.

2. Si deve, in primo luogo, ritenere che l'impugnazione concerna l'intera legge, non soltanto perché nelle conclusioni se ne chiede la dichiarazione di illegittimità senza limitare tale richiesta alle singole disposizioni di cui sopra, ma anche e soprattutto perché nella parte espositiva e motiva del ricorso espressamente si precisa che gli specifici vizi denunciati non possono non estendersi all'intero corpo normativo. Ciò, tuttavia, non rende inammissibile l'impugnazione, perché l'applicazione del principio secondo cui la denuncia di illegittimità costituzionale non può appuntarsi contro un provvedimento legislativo nel suo complesso – più volte affermato da questa Corte (v., per tutte, le sentenze n. 213 e n. 94 del 2003, n. 261 del 1995 e n. 85 del 1990) – presuppone che la mancata specificazione delle norme censurate e l'eventuale correlativa carenza dell'indicazione delle ragioni dell'evocazione dei parametri costituzionali determinino una genericità delle censure tale da non consentire l'individuazione della questione oggetto dello scrutinio di costituzionalità. Nel caso in esame, invece, così come si è verificato in altre ipotesi di impugnativa in via principale riferite ad interi complessi normativi (v. sentenze n. 438 del 2002, n. 140 del 1976 e n. 154 del 1972), le caratteristiche di genericità e quindi di incertezza non si ravvisano. Il ricorso, infatti, riguarda una legge avente un contenuto specifico ed omogeneo e si fonda essenzialmente sulla denuncia di illegittimità delle norme dell'art. 2, contenen-

te la definizione dei comportamenti costituenti *mobbing*, intorno alla quale ruotano tutte le altre disposizioni.

3. Una volta individuato l'oggetto della questione di costituzionalità e conseguentemente superati i dubbi che potevano insorgere sulla sua ammissibilità, si deve premettere che alcuni profili generali e preliminari delle difese di entrambe le parti sono da disattendere.

Questa Corte ha più volte affermato che la mancanza di un'espressa, specifica disciplina statale contenente i principi fondamentali di una determinata materia di competenza legislativa concorrente non impedisce alle Regioni di esercitare i propri poteri, in quanto in ogni caso tali principi possono e devono essere desunti dalla preesistente legislazione statale (v. *ex plurimis* sentenze n. 201 e n. 196 del 2003 nonché n. 282 del 2002). Ciò implica che il carattere di provvisorietà rivendicato dalla stessa legge regionale nell'art. 1 non è idoneo a renderla legittima indipendentemente dal vaglio del suo contenuto (v., da ultimo, sentenza n. 307 del 2003).

4.1. Si può? ora procedere all'esame nel merito della questione.

È noto che la sociologia ha mutuato il termine *mobbing* da una branca dell'etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima.

Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte – commissive o, in ipotesi, omissive – che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione.

Per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti

medesimi. Tali conseguenze, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso. Infatti, la serie di condotte in cui dal lato attivo si concretizza il *mobbing* può determinare: l'insorgenza nel destinatario di disturbi di vario tipo e, a volte, di patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico; il compimento, da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti, di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro (rispettivamente: dimissioni o licenziamento), anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra; l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione.

4.2. Da quanto detto emerge che la normativa in materia di *mobbing* può avere un triplice oggetto, in quanto può riguardare la prevenzione e repressione dei comportamenti dei soggetti attivi del fenomeno, le misure di sostegno psicologico e, se del caso, l'individuazione delle procedure per accedere alle terapie di tipo medico di cui la vittima può avere bisogno ed il regime degli atti o comportamenti posti in essere da quest'ultima come reazione a quanto patito.

5.1. Pur nell'attuale assenza nel nostro ordinamento giuridico di una disciplina a livello di normazione primaria avente ad oggetto specifico il *mobbing*, i giudici sono stati chiamati più volte a pronunciarsi in controversie in cui tale fenomeno entrava a volte come fonte della pretesa al risarcimento del danno biologico – per patologie, soprattutto psichiche, che si affermavano causate da comportamenti vessatori e persecutori subiti nell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro o di uno o più colleghi – a volte come elemento di valutazione di atti risolutivi del rapporto di lavoro, la cui qualificazione si faceva dipendere dall'accertamento di determinate condotte integranti il fenomeno in questione.

La giurisprudenza ha, prevalentemente, ricondotto le concrete fattispecie di *mobbing* nella previsione dell'articolo 2087 cod. civ. che, sotto la rubrica "tutela delle condizioni di lavoro", contiene il precetto secondo cui "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure... necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", e che è stato inteso come fonte di responsabilità anche contrattuale del datore di lavoro.

5.2. Le considerazioni svolte permettono di affer-

mare, riguardo ai parametri costituzionali evocati, che la disciplina del *mobbing*, valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile [art. 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione] e, comunque, non può non mirare a salvaguardare sul luogo di lavoro la dignità ed i diritti fondamentali del lavoratore (artt. 2 e 3, primo comma, della Costituzione).

Per quanto concerne l'incidenza che gli atti vessatori possono avere sulla salute fisica (malattie psicosomatiche) e psichica del lavoratore (disturbi dell'umore, patologie gravi), la disciplina che tali conseguenze considera rientra nella tutela e sicurezza del lavoro nonché nella tutela della salute, cui la prima si ricollega, quale che sia l'ampiezza che le si debba attribuire (art. 117, terzo comma, della Costituzione).

Di ciò si ha conferma negli atti interni e comunitari che finora si sono occupati del fenomeno, pur in assenza, come si è detto, di una specifica disciplina a livello di normazione di rango primario.

In particolare, per quel che riguarda gli atti interni statali, l'inserimento del *mobbing* nelle suddette materie trova conferma sia nel punto 4.9 del d.P.R. 22 maggio 2003, con il quale è stato approvato il Piano sanitario nazionale 2003-2005, sia nel punto BS11 della delibera, sempre del 22 maggio 2003, contenente l'Accordo tra il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome sul "bando di ricerca finalizzata per l'anno 2003 per i progetti ex art. 12-bis del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502".

Quanto, poi, agli atti comunitari è opportuno osservare che la risoluzione del Parlamento europeo n. AS-0283/2001 del 21 settembre 2001, avente ad oggetto "*Mobbing* sul posto di lavoro", al punto 13 esorta la Commissione ad "esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie...".

6. La legge regionale impugnata deve ora essere valutata alla luce delle premesse generali esposte.

L'articolo 1 dichiara al comma 1: "la Regione, in attuazione dei principi costituzionali enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgen-

za e la diffusione del fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro"; al comma 2: "la Regione individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro".

L'articolo 2, che reca la rubrica "definizione del *mobbing*", stabilisce al comma 1 che "ai fini della presente legge per *mobbing* s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale".

Al comma 2 l'articolo 2 precisa: "gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: a) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali; d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimidire ingiustamente od avilire, anche in forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione; g) esclusione od immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione".

L'articolo 3 prevede la possibilità di iniziative da parte degli organi paritetici di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (Attuazione della direttiva 89/391/CEE, della direttiva 89/654/CEE, della direttiva 89/655/CEE, della direttiva 89/656/CEE, della direttiva 90/269/CEE, della direttiva 90/270/CEE, della di-

rettiva 90/394/CEE, della direttiva 90/679/CEE, della direttiva 93/88/CEE, della direttiva 95/63/CE, della direttiva 97/42/CE, della direttiva 98/24/CE, della direttiva 99/38/CE e della direttiva 99/92/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro), dirette a migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

L'articolo 4 stabilisce al comma 1 che le aziende sanitarie locali istituiscono o promuovono l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri opportunamente dislocati sul territorio in relazione ai livelli occupazionali esistenti nell'ambito pubblico e privato, che forniscano adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni. Tali centri, nel caso in cui accertino l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, assumono, entro sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore, iniziative a tutela del medesimo.

Le suddette iniziative sono dirette o a tutelare il lavoratore sul piano giuridico, fornendogli una consulenza e segnalando "al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore e invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei a rimuoverne le cause", oppure mirano all'assistenza al lavoratore fornendogli un primo sostegno psicologico e, se riscontrano "la probabile avvenuta insorgenza di stati patologici determinati o aggravati dal *mobbing*, indirizzano il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico".

Del centro anti-*mobbing* devono far parte, insieme ad un assistente sociale e ad un sociologo, un avvocato esperto in diritto del lavoro, un medico specialista in igiene pubblica, uno psicologo o psicoterapeuta.

L'articolo 5 prevede iniziative da parte degli enti locali riguardanti l'informazione sul *mobbing* e la prevenzione della sua insorgenza, nonché la possibilità di convenire in sede di contrattazione collettiva per il comparto Regioni enti locali misure idonee al conseguimento degli scopi suindicati.

L'articolo 6 istituisce un Osservatorio regionale per lo studio ed il monitoraggio del fenomeno *mobbing* ed al quale i lavoratori che se ne ritengano vittime possono rivolgersi per un'audizione qualora non abbiano ottenuto soddisfazione dal centro di cui all'art. 4.

L'articolo 7, infine, determina gli stanziamenti in favore delle ASL per l'istituzione degli Osservatori e per le iniziative degli enti locali.

7. Alla luce delle premesse esposte, la legge regionale censurata è costituzionalmente illegittima.

L'articolo 2 detta, al comma 1, la definizione del *mobbing*, mentre il comma 2 contiene un'esemplificazione di fattispecie in cui può concretarsi il comportamento vessatorio nei confronti del lavoratore dipendente. Così facendo, il legislatore regionale ha ritenuto anzitutto di poter fornire autonomamente la nozione giuridica di un fenomeno che, già individuato da altre branche delle scienze sociali, non è tuttavia ignorato nel nostro ordinamento statale, pur non essendo ancora emerso come oggetto di una disciplina specifica.

Se poi dalla definizione generale si passa all'esame delle esemplificazioni contenute nel comma 2 dell'art. 2, si deve constatare che alcune di esse costituiscono, in linea di astratta previsione, fattispecie penalmente rilevanti [v., per esempio, lettere c) e d)], altre integrano ipotesi tipiche di violazione di obblighi del datore di lavoro [c.d. demansionamento, v. lettere g) ed i)].

Qualora poi si volga l'attenzione dagli autori del *mobbing* alla loro vittima, si rileva che la legge regionale in esame considera le conseguenze dei comportamenti suindicati sotto il profilo del danno subito dal lavoratore e, quindi, come elemento di fattispecie risarcitorie.

La difesa della Regione Lazio ha sostenuto che in realtà la legge ha contenuto più che altro descrittivo e modestamente prescrittivo, limitandosi esclusivamente a stabilire l'approntamento di strutture e procedure per lo studio del fenomeno che ne costituisce oggetto.

La tesi non può essere accolta, né ha rilievo la limitazione contenuta nel comma 1 dell'art. 2 secondo cui la definizione del *mobbing* opera solo ai fini della legge stessa. Questa, infatti, all'art. 4, comma 2, lettera d), prevede una vera e propria diffida, anche se tale termine non ricorre nella prescrizione che il centro anti-*mobbing* – in ipotesi anche una mera associazione privata – rivolge al datore di lavoro perché esegua gli obblighi relativi alla tutela della personalità del dipendente e della sua salute nascenti dal rapporto. La previsione di tale diffida vale a configurare un elemento dell'eventuale inadempimento del datore di lavoro e rientra, quindi, nella materia "ordinamento civile", oltre ad essere in contrasto anche con la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali [art. 117, secondo comma, lettera g), della Costituzione], qualora il datore di lavoro sia una pubblica

amministrazione o un ente pubblico nazionale. Per altro verso, l'art. 4, comma 2, lettera c), della legge in questione dà facoltà al centro anti-*mobbing* (della cui possibile natura già si è detto) di formulare una diagnosi e di avviare il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico, con ciò incidendo sulla disciplina di profili fondamentali della tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro.

In realtà l'intera legge si fonda sul presupposto – da ritenere in contrasto con l'assetto costituzionale dei rapporti Stato-Regioni – secondo cui queste ultime, in assenza di una specifica disciplina di un determinato fenomeno emergente nella vita sociale, abbiano in via provvisoria poteri illimitati di legiferare.

D'altra parte, si è già visto come il *mobbing* non sia fenomeno esclusivamente italiano, ignoto agli organi comunitari; va evidenziato, infatti, che gli stessi atti comunitari sopra citati portano ad escludere che esso, nei suoi aspetti generali e per quanto riguarda i principi fondamentali, possa essere oggetto di discipline territorialmente differenziate. La citata risoluzione del Parlamento europeo AS-0283/2001, infatti, al punto 10 "esorta gli Stati membri (...) a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del *mobbing*".

Ciò non esclude che le Regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguen-

ze. Deve, viceversa, ritenersi certamente precluso alle Regioni di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali, che è quanto si è verificato nel caso di specie. La legge regionale impugnata, contenendo nell'art. 2 una definizione generale del fenomeno *mobbing* che costituisce il fondamento di tutte le altre singole disposizioni, è evidentemente viziata da illegittimità costituzionale. Siffatta illegittimità si riverbera, dalla citata norma definitoria, sull'intero testo legislativo.

PER QUESTI MOTIVI LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro).

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 10 dicembre 2003.

F.to:

Riccardo CHIEPPA, Presidente

Francesco AMIRANTE, Redattore

Giuseppe DI PAOLA, Cancelliere

Depositata in Cancelleria il 19 dicembre 2003.

Il Direttore della Cancelleria

F.to: DI PAOLA

Alpa G., Il danno biologico: parabola o evoluzione di un progetto di politica del diritto?, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, 2000, n. 4

Ascenzi A. - Bergaglio G.L., Il mobbing: il marketing sociale come strumento per combatterlo, Torino, Giappichelli, 2000

Ascenzi A. - Bergaglio G.L., Mobbing: riflessioni sulla pelle..., Torino, Giappichelli, 2002

Bargagna M. (a cura di), Guida valutativa per il danno biologico, Milano, Giuffrè, 1996

Balletti C., La prova nelle cause di lavoro e previdenza, Padova, Cedam, 1998

Bano F., Quando l'aggressione ai danni del superiore gerarchico non è insubordinazione, nota di commento a Cass. Civ., sez. lav., 19 dicembre 1998, n. 12717, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, II

Bona M., Infortuni e "mobbing" nel pubblico impiego: questioni preliminari nell'azione risarcitoria, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2001, n. 8

Bona M. - Monateri P.G. - Oliva U., La responsabilità civile nel mobbing, Milano, IPSOA, 2002

Bona M. - Monateri P.G. - Oliva U., Mobbing: vessazione sul lavoro, Milano, Giuffrè, 2000

Braun A., Dalla disgrazia al danno, Milano, Giuffrè, 2002

Caccamo A., Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2000, n. 181

Calafà L., Tra mobbing e mero conflitto: un'ipotesi di legittima reazione a un atteggiamento incivile del datore di lavoro, nota di commento a Cass. Civ., sez. lav., 16 giugno 2001, n. 8173, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, II

Cappello M., Spunti dalla normativa europea per una legislazione mirata sul mobbing, Roma, Camera dei Deputati, 2000

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

Casilli A., Stop mobbing. Resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro, Roma, Derive Approdi, 2000

D'Aponte M., Molestie sessuali e licenziamento: è necessaria la prova del c.d. mobbing, nota di commento a Cass. Civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2000, II

De Angelis L., Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore, nota di commento a Tribunale di Torino, sentenza 11 dicembre 1999, in *Foro Italiano*, 1999, I, sez. II

De Asmundis I. (a cura di), *Mobbing: un attacco alla dignità di chi lavora*, Napoli, ESI, 2003

De Falco G. - Messineo A. - Messineo F., *Mobbing: diagnosi, prevenzione e tutela legale*, Roma, EPC, 2003

De Luise E., *Il mobbing: la tutela esistente, le prospettive legislative e il ruolo degli organi di controllo*, Napoli, Finanze e Lavoro, 2003

Depolo M., *Mobbing: quando la prevenzione è intervento. Aspetti giuridici e psicosociali del fenomeno*, Milano, Franco Angeli, 2003

De Rasio S. (a cura di), *Psichiatria della salute aziendale e mobbing: studi sui disturbi mentali in ambito lavorativo*, Milano, Franco Angeli, 2002

Di Martino V. - De Santis R., *Mobbing: la violenza al lavoro*, Torino, Città Aperta, 2003

Di Venanzio F., *Il mobbing negli ambienti di lavoro: cause, conseguenze e ipotesi di intervento. Tesi di laurea in Psicologia dell'Università di Urbino*, A.A. 1999/2000

Dominici R., *Il danno psichico: mobbing, bulling e wrongful life: uno strumento psicologico e legale per le nuove perizie e gli interventi preventivi nelle organizzazioni*, Milano, Franco Angeli, 2003

Ege H., *Che cos'è il terrore psicologico sul luogo di lavoro*, Bologna, Pitagora Editore, 1996

Ege H., *Introduzione al mobbing culturale*, Bologna Pitagora Editore, 1996

Ege H., *Il mobbing in Italia*, Bologna, Pitagora Editore, 1997

Ege H., *I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, Bologna, Pitagora Editore, 1998

Ege H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002

Frascheri C., *Mobbing: guida alla tutela*, Roma, Lavoro, 2003

Gallotti D. - Cusmai E., *Mobbing*, Roma, IANUA editrice, 2000

Ghera E., *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 1998

Giannini G., *Il danno da illecito civile: danno biologico, danno psichico, danno patrimoniale, danno morale. Le tabelle liquidative*, Milano, Giuffrè, 1997

Gilioli R. - Gilioli A., *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Milano, Mondadori, 2000

Gottardi D., *Mobbing non provato e licenziamento per giusta causa, nota di commento a Cass. Civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143*, in *Guida al lavoro*, 2000, n. 4

Greco L., *Danno biologico: gli effetti del c.d. mobbing*, in *Guida al lavoro*, 1999, n. 11

Hirigoyen, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino, Einaudi, 2000

Izzi D., Denuncia di mobbing e licenziamento per giusta causa: chi fa l'aspetti?, nota di commento a Cass. Civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, II

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

Lazzari C., *Adesso mi arrabbio: conoscere ed affrontare il litigio nel lavoro*, Bologna, Pitagora Editrice, 1996

Lazzari C., *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2001, n. 1

Lazzari C., *Il mobbing: conoscerlo, affrontarlo, prevenirlo: manuale per dipendenti e per manager*, Pescara, Edizioni Scientifiche Italiane, 2001

Lazzari C., *Mobbing, MOB1: questionario italiano di valutazione del mobbing e delle molestie morali sul lavoro*, Napoli, ESI, 2001

Lazzari C., *Psicologia ed etica del lavoro e delle organizzazioni: dal mobbing all'etica aziendale*, Roma, Armando, 2004

Lazzari C., *Vincere le ingiustizie nel lavoro*, Bologna, Pitagora Editrice, 1997

Leardini F., *Prova e valutazione del danno alla persona nei rapporti di lavoro, in danno biologico e oltre: la risarcibilità dei pregiudizi alla persona del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 1995

Luiso F.P., *Il processo del lavoro*, Torino, UTET, 1992

Magno P., *Integrità psichica e personalità morale del lavoratore*, in *Dir.lav.*, 1994, I, 419.

Margiotta S., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e previdenza sociale*, Milano, Ipsoa, 1996

Menelao A. - Della Porta M. - Rindonone G. (a cura di), *Mobbing: la faccia impresentabile del mondo del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2001

Il mobbing – aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele, Milano, Giuffrè, 2002

Mobbing, stress e diritti violati, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2003

Mobbing: vessazioni sul lavoro, Milano, Giuffrè, 2000

Monateri Bona O., *Il nuovo danno alla persona*, Milano, 1999

Oliva U., *Mobbing: quale risarcimento?*, in *Danno e Responsabilità*, 2000, n. 1

Panchieri, *Stress, emozioni, malattia: introduzione alla medicina psicosomatica*, Milano, Mondadori, 1998.

Parodi C., *Mobbing: responsabilità civili e penali per enti e imprese*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2003

Pasquini F., *Il buon lavoro: salute, sicurezza, molestie e mobbing*, Roma, Ediesse, 2002

Pedrazzoli M., *Danno biologico ed oltre*, Torino, Giappichelli, 1995

Pedrazzoli M., Lesioni di beni della persona e risarcibilità del danno nei rapporti di lavoro, in *Giornale diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1995, n. 66

Pera G., A proposito del c.d. mobbing, in *RIDL*, n. 1, 2000

Petti G.B., Il risarcimento del danno non patrimoniale alla persona, Torino, 1999

Pizzoferrato, Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela, Cedam, 2000

Ranieri D., Il lavoro molesto: il mobbing: cos'è e come prevenirlo, Roma, Ediesse, 2003

Staiano R., Esiste in Italia una legge sul mobbing?, in *Concertando*, 2003, n. 34

Staiano R., Lazio, Regione all'avanguardia con una legge sul mobbing, possibile anche l'intervento delle parti sociali, in *Concertando*, 2003, n. 38

Staiano R., Il nuovo pubblico impiego, Torino, Giappichelli, 2003

Staiano R., Quanto costa il mobbing all'azienda, in *Concertando*, 2003, n. 36

Tullini P., Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, n. 3

Veneri L., Il danno alla persona nel rapporto di lavoro, in *Lavoro e previdenza oggi*, 1999, II

Finito di stampare nel mese di marzo 2005

da I.G.€.R. S.r.l.

Viale Carlo Tommaso Odescalchi, 67/a

00147 Roma



Dossier

www.consiglieranazionaleparita.it

>> - PER INFORMAZIONI

Ufficio Consigliera Nazionale Parità
Via Flavia n° 6
00187 Roma
Tel. 06.46832562