

Incontro G.I.D.P. **MOBBING**

16 giugno 2005

Avv. Francesco Rotondi
Employment Department
Partner
Studio Legale Hammonds
Rossotto

Aosta – Berlino – Birmingham – Bologna – Bruxelles – Hong Kong – Leeds –
Londra – Madrid – Manchester – Milano – Monaco – Parigi – Roma – Torino



Hammonds Rossotto

Mobbing: definizione e principali tipologie

Con la parola *mobbing* si indica una forma di violenza o terrore psicologico, realizzato sul posto di lavoro nei confronti di uno o più lavoratori ben determinati, da parte dei colleghi o della stessa azienda.

Il *mobbing* può essere:

Verticale, quando viene attuato dal superiore della vittima

Dal basso, quando l'azione è messa in atto dal sottoposto

Orizzontale, quando le azioni vengono poste in essere dai colleghi



Forme attraverso cui si realizza il *mobbing*:

- Emarginazione
- Diffusione di maldicenze
- Continue critiche fino alla sistematica persecuzione
- Offese ed umiliazioni
- Assegnazione di compiti dequalificanti
- Molestie sessuali
- Spostamenti continui d'ufficio
- Alterazioni negative del posto di lavoro
- Esclusione dall'utilizzo della strumentazione necessaria
- Sovvertimento dei rapporti gerarchici
- Sottrazione del personale sottoposto
- Demansionamento



Riferimenti normativi in tema di MOBBING

Art. 32 Cost. Diritto alla salute

Responsabilità contrattuale



2087 cod.civ. (Tutela delle condizioni di lavoro)

Responsabilità extracontrattuale



2043 cod.civ. (Risarcimento per fatto illecito)

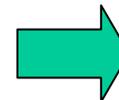
2059 cod.civ. (Danni non patrimoniali)

185 cod.pen. (Restituzioni e risarcimento del danno)

Inail

DPR 30 giugno 1965 n.114

D.lgs 23 febbraio 2000



Circ. Inail 17 dicembre 2003 n 71



Art. 32. Cost.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.



Art. 2087 cod.civ.

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. 2043 cod.civ.

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un **danno ingiusto**, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.



Art. 2059 cod.civ.

Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi previsti dalla legge.





Art. 185 cod. pen.

Ogni reato obbliga alle restituzioni, a norma delle leggi civili.

Ogni reato che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.



Prima dell'analisi dei danni occorre verificare
Obblighi e responsabilità del datore di lavoro

Il datore, come recita l'art. 2087 c.c. deve porre in essere tutte le misure necessarie a proteggere l'idoneità psico-fisica del lavoratore.

Il datore di lavoro sarà tenuto a risarcire il danno biologico apportato al lavoratore, qualora non adempia agli obblighi di cui appena detto. A questo proposito è stata riconosciuta una **responsabilità contrattuale (Cass. 4 maggio 2004, n. 8438) ex art. 2087 c.c. ed una **responsabilità extracontrattuale** ex art. 2043 c.c. A seconda del tipo di tutela invocata (art. 2087 c.c., o art. 2043 c.c.), il lavoratore, avrà un diverso onere probatorio.**



Cass. 21 dicembre 1998, n. 12763

Sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di *neminem laedere* espresso dall'art. 2043 c.c. (la cui violazione è fonte di responsabilità extra contrattuale) sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c. ad integrazione ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro (la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale).



Cass. 2 gennaio 2002 n.5

Ai fini della individuazione di un rapporto causale fra la condotta del del datore di lavoro e l'infortunio lavorativo, necessario a configurare la responsabilità del primo ai sensi dell' art. 2087 c.c., assumono rilevanza non soltanto gli eventi che costituiscono una conseguenza necessitata della condotta datoriale, secondo un giudizio prognostico ex ante, ma anche tutti gli eventi possibili, rispetto ai quali la condotta medesima si ponga con un nesso di causalità adeguata; pertanto anche la condizione lavorativa stressante può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro, sempre che sia provata la sussistenza di un nesso di causalità fra tale condizione e l'infortunio subito dal lavoratore.



Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307

Va risarcito, secondo le regole della responsabilità contrattuale, il danno alla salute (nella specie, infarto cardiaco) derivante al lavoratore dall'eccessivo impegno lavorativo dovuto alla sostituzione di un collega protrattasi per lungo tempo, allo svolgimento di lavoro straordinario e festivo ed alla rinuncia al godimento delle ferie.



Danni Risarcibili connessi al Mobbing

Danni riconducibili al Mobbing

- danno biologico →
 - danno morale
 - danno esistenziale
- Danno alla capacità lavorativa
 - danno psicologico
 - Danno estetico;
 - Danno alla vita di relazione



Danno Biologico: Definizione

Il danno biologico costituisce una menomazione dell'integrità psico-fisica della persona. Tale danno non si esaurisce nella sola limitazione a produrre ricchezza, ma si collega anche, alla somma delle funzioni naturali afferenti al soggetto nell'ambiente in cui esplica la sua vita, aventi, quindi, rilevanza non solo economica, ma anche biologica.



Danno alla salute e danno patrimoniale

Cass., 28 aprile 1999 n. 4231

In caso di evento lesivo dell'integrità personale **il danno alla salute e quello patrimoniale** alla persona attengono a due distinte sfere di riferimento: **il primo consiste nella incidenza negativa che il fatto lesivo determina rispetto al livello precedente del suo verificarsi; il secondo consiste nel pregiudizio che il fatto lesivo determina sulla capacità di produrre reddito della persona danneggiata**, talché il giudice deve procedere a due distinte liquidazioni.



Danno alla salute e danno patrimoniale

Cass. 22 maggio 1998, n. 5135

In caso di evento lesivo dell'integrità personale il danno biologico e quello patrimoniale attengono a due distinte sfere di riferimento: il primo riguardando il cosiddetto danno alla salute, il secondo attenendo alla capacità di produrre reddito, talché il giudice deve procedere a due distinte liquidazioni e può scegliere per ciascuna di esse il criterio che ritiene più idoneo in relazione al caso concreto. Tuttavia, perché il risarcimento del danno sia completo e per altro verso non si traduca in un arricchimento senza causa, il giudice deve tener conto di tutte le particolarità della fattispecie e considerare che i due danni, pur se ontologicamente diversi costituiscono entrambi proiezioni negative nel futuro di un medesimo evento, sicché le liquidazioni degli stessi, pur se distinte, **devono essere tenute presenti contemporaneamente affinché la liquidazione complessiva sia corrispondente al danno nella sua globalità** che costituisce l'oggetto del risarcimento e del quale i due menzionati aspetti costituiscono due specifiche voci.



Mobbing e danno biologico



Tribunale di Milano 26 aprile 2004

“Con l’espressione mobbing si intende una successione di fatti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro con intento emulativo ed al solo scopo di recare danno al lavoratore, rendendone penosa la prestazione, condotto con frequenza ripetitiva ed in un determinato arco temporale sufficientemente apprezzabile e valutabile.

Non è sufficiente ad integrare la fattispecie del mobbing l’allegazione e la prova di fatti che denotano esclusivamente la sussistenza di divergenze di vedute tra il lavoratore ed il suo superiore gerarchico”.



Corte d'Appello di Torino 24 Novembre 2004

Comportamenti denunciati dall'appellante:

Trasferimento di ufficio, mancata assegnazione delle risorse umane necessarie allo sviluppo di un progetto di cui era responsabile, esautoramento da tale responsabilità ed esternazione dello stesso prima di essere ufficialmente comunicato all'interessato.

“Non sono ravvisabili gli estremi del mobbing allorquando il lavoratore fonda la sua domanda risarcitoria su comportamenti rientranti nella discrezionalità imprenditoriale, quindi insindacabili in sede giudiziale, e quando il periodo temporale cui si riferiscono gli stessi risulti essere troppo esiguo per consentire il concretizzarsi di un processo patologico a danno del dipendente”.



Danno biologico

- A) Danno estetico;
- B) Danno alla vita di relazione
- C) Danno alla capacità lavorativa
- C) Danno Psicologico



Danno Estetico Cass. 8 maggio 1998 n.4677

La lesione dell'integrità fisionomica dell'individuo (il cosiddetto danno estetico) è di norma una componente del danno biologico, nel quale la prima è ricompresa; ciò tuttavia non vuol dire che il giudice del merito possa liquidare la compromissione dell'integrità psicofisica senza tenere conto del danno estetico, ma comporta che della menomazione estetica si tenga adeguato conto nella liquidazione del danno biologico, attraverso una idonea personalizzazione del parametro monetario di base adottato per il risarcimento.



Danno alla vita di relazione
Cass. 24 aprile 2001 n. 12022

Il danno alla vita di relazione, che si concretizza nella impossibilità o nella difficoltà, per chi abbia subito menomazioni fisiche, di reintegrarsi nei rapporti sociali e di mantenerli ad un livello normale, è una componente del danno biologico e non di quello patrimoniale.



Danno alla capacità lavorativa
Cass., 12 settembre 2000, n. 12022

In tema di risarcimento del danno alla persona, la perdita della capacità lavorativa specifica, che consiste nel concreto venir meno della capacità di guadagno in relazione all'attività lavorativa in atto, si differenzia dalla incapacità lavorativa generica, ricompresa nel danno biologico, che considera la perdita della concorrenzialità della persona, in relazione alla menomazione della sua integrità psicofisica; ne consegue la necessità di un'autonoma liquidazione di ciascuna delle predette voci di danno.



Nesso di causalità

Cass., 2 maggio 2000, n. 5491

Il lavoratore che sia vittima di comportamenti "persecutori" da parte del datore di lavoro ha diritto al risarcimento del cosiddetto "**danno biologico**" (ad es. disturbi al sistema nervoso) ma deve dimostrare l'esistenza di un "nesso causale" tra il comportamento del datore di lavoro ed il pregiudizio alla propria salute. Questo il principio stabilito dalla sezione lavoro della Corte di cassazione, che ha affrontato il caso di un lavoratore, impegnato nell'attività sindacale, che lamentava di aver subito un comportamento persecutorio da parte del datore di lavoro, che gli aveva spesso inflitto sanzioni risultate poi illegittime, ostacolando in ogni modo e quotidianamente la sua attività; questo aveva determinato l'insorgenza di disturbi nervosi con somatizzazioni (nausea, vomito, dolori epigastrici), per cui il dipendente aveva chiesto il risarcimento del danno biologico. Il pretore gli aveva dato ragione, ma la decisione era stata riformata in secondo grado, e per questo motivo l'uomo era ricorso in Cassazione.



Decisione

La S.C. ha però rigettato la domanda, ritenendo che il lavoratore non avesse provato l'esistenza di un rapporto di causalità tra la condotta del datore di lavoro e il danno alla salute. In particolare, il lavoratore non lamentava un danno biologico subito a causa di un unico comportamento eclatante (come, ad es., un infortunio sul lavoro) ma un danno derivante da una "attività persecutoria" fatta di piccoli dispetti quotidiani: in tali casi, la prova del nesso causale tra il "mobbing" e il pregiudizio alla salute è piuttosto difficile da fornire.



Danno psicologico

- **Il danno subito dal lavoratore si manifesta attraverso:**
- **Attacchi di panico**
- **Disturbo di ansia generalizzata**
- **Fobia sociale**
- **Disturbo ossessivo-compulsivo**
- **Neurastemia**



Definizione

Il danno psichico, si ha quando vi è una menomazione psichica del soggetto, tale da determinare un impedimento totale o parziale di quest'ultimo ad attendere alle sue ordinarie occupazioni (Barzazi, Bosio, Demori, Roncali, *Il danno biologico e morale*, 2000, p. 87).

Secondo una definizione della Corte Costituzionale (Sent. n. 37 del 1994) il danno di natura psichica sarebbe: La sofferenza psichica o morale, che determini effettivamente, di per se stessa, alterazioni della psiche tali da incidere negativamente sull'attitudine del soggetto a partecipare normalmente alle attività, alle situazioni e ai rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita".



Trib. Milano 28 febbraio 2003

Il c.d. Mobbing si identifica in atti e comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica posti in essere dai colleghi e/o dal datore di lavoro e dai superiori gerarchici nei confronti di un dipendente, individuato come vittima; atti e comportamenti intenzionalmente volti ad isolarla ed emarginarla nell'ambiente di lavoro, e spesso finalizzati ad ottenere l'estromissione attraverso il licenziamento ovvero inducendola a rassegnare le dimissioni, il c.d. mobbing strategico o bossing. L'effetto di tali pratiche di sopruso è di provocare nel soggetto mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psico-somatiche classificate come disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress



Trib. Milano, 16 novembre 2000

Non è configurabile un danno psichico del lavoratore, del quale il datore di lavoro sia obbligato al risarcimento, conseguente ad una allegata serie di vicende persecutorie lamentate dal lavoratore stesso (c.d. mobbing), qualora non venga offerta rigorosa prova del danno e della relazione causale fra il medesimo ed i pretesi comportamenti persecutori, che tali non possono dirsi qualora siano riferibili alla normale condotta imprenditoriale funzionale all'organizzazione produttiva.



Cass. 8 gennaio 2000, n. 143

Le molestie sessuali commesse dal datore di lavoro o da suoi stretti collaboratori nei confronti di lavoratori gerarchicamente subordinati costituiscono condotte idonee a ledere la personalità morale e, in conseguenza, l'integrità psico-fisica dei lavoratori che le abbiano subite (nella specie, tuttavia, si è ritenuta infondata la domanda di risarcimento di danno biologico da molestie sessuali proposta da una lavoratrice per mancanza di prova del nesso causale tra la condotta datoriale ed il pregiudizio derivatone)



Danno Morale

Il danno morale rientra nell'art. 2059 c.c., il quale stabilisce che: ***“Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi stabiliti dalla legge”***; Tra i casi previsti dalla legge, l'ipotesi che rileva nel caso di *mobbing* è quella di cui all'art. 185 Il co. c.p.: “ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui”.

Nel caso di danno morale, come appare chiaro dalla lettera della norma, rientriamo nell'ambito dei danni non patrimoniali.

Per danno non patrimoniale si deve intendere qualsiasi conseguenza peggiorativa che non tollera una valutazione pecuniaria rigorosa.



Definizione

Con la nozione di danno morale si allude al dolore, alle sofferenze spirituali e ai perturbamenti dello stato d'animo di un soggetto (Corte Cost. ord. 22 luglio 1996), cagionati da un fatto materialmente idoneo a costituire un illecito penale lesivo degli interessi della vittima.



Responsabilità del datore

La violazione dell'obbligo imposto al datore dall'art. 2087 c.c., ricomprende anche il danno morale.

In dottrina è discussa l'applicabilità o meno dell'art. 2059 c.c. all'ambito contrattuale (Monateri, Bona, Oliva, *Mobbing vessazioni sul lavoro*, 2000, pp. 82 ss.).

La giurisprudenza, a tal proposito, sembra, invece, orientata ad ammettere sia una responsabilità contrattuale, che extracontrattuale.

Presupposto fondamentale perché il datore sia tenuto al risarcimento del danno morale, ai sensi dell'art. 2059 c.c. e 185 c.p., è l'accertamento del fatto come reato (Cass. 13 marzo 2002, n. 3728)



Corte Costituzionale, 11 luglio 2003, n. 233

Non è fondata la questione di legittimità dell'art. 2059 c.c. sollevata in riferimento all'art. 3 Cost. sul presupposto che la norma escluderebbe la risarcibilità del danno non patrimoniale per l'ipotesi in cui la responsabilità dell'autore del fatto venga affermata in base ad una presunzione di legge, giacchè la disposizione censurata deve essere interpretata nel senso che il danno non patrimoniale è risarcibile anche nell'ipotesi in cui, in sede civile, la colpa dell'autore del fatto risulti in via presuntiva.



Corte Cost. ord. 22 luglio 1996 n.293

È manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2059 c.c., nella parte in cui esclude la risarcibilità del danno morale, al di fuori di accertate ipotesi di reato, in riferimento agli art. 24 e 32 cost.



Lettura dell'art. 2059 "costituzionalmente orientata" Cass.31 maggio
2003 n. 8828

Nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione - che, all'art. 2, riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo - , il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa un valore inerente alla persona, non esaurendosi esso nel danno morale soggettivo.

Nello stesso senso Cass. 31 maggio 2003 n.8827



Cass., 30 novembre 2000, n. 15330.

La norma sul danno morale di cui all'art. 2059 c.c. (danno consequenziale, sì, al danno biologico, ma da questo concettualmente distinto, attenendo il primo alla sfera del danno alla salute, il secondo, specificamente, a tutte le sofferenze psichiche e morali subite a causa del comportamento illecito dell'agente) si ispira ai medesimi criteri risarcitori «integrali» di cui alla generalklausel di cui all'art. 2043 c.c. e non ha, pertanto, natura indennitaria del pretium doloris, ma considera tutte le sofferenze di ordine psichico e morale che il danneggiato subisca in conseguenza dell'evento dannoso ingiusto, e si fonda, pertanto, sul principio costituzionale di cui all'art. 2 della carta fondamentale, che tutela e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo.



Valutazione equitativa del Giudice

Parametri di riferimento:

intensità del patema d'animo, grado di sensibilità dell'offeso, comportamento del danneggiante, gravità del reato, condizioni economiche delle parti, etc.

In caso di lesioni psicofisiche il danno morale vale una somma compresa tra $\frac{1}{4}$ e $\frac{1}{2}$ della somma riconosciuta a titolo di danno biologico



Danno esistenziale

- La norma

Come nella maggior parte degli altri casi in materia di *mobbing*, le norme di riferimento per il danno esistenziale sono l'art. 2087 c.c., 2043 c.c.



Definizione

Il danno esistenziale andrebbe a ricomprendere qualsiasi evento che, per la sua negativa incidenza sul complesso dei rapporti facenti capo alla persona, è suscettibile di ripercuotersi in maniera consistente e talvolta permanente sull'esistenza di questa (Cassano, *La prima giurisprudenza del danno esistenziale*, 2002, p. 67).

Il danno esistenziale, si profila come nozione ricomprendente in sé la tutela risarcitoria di tutti i diritti costituzionalmente garantiti diversi dal diritto alla salute.



Responsabilità

Anche in questo caso, il datore potrà incorrere in una responsabilità contrattuale (ex art. 2087 c.c.) o extracontrattuale (ex art. 2043).



Corte cost., 14 luglio 1986, n. 184.

Posto che: a) l'art. 2059 c.c. attiene esclusivamente ai danni morali subiettivi e non esclude che altre disposizioni prevedano la risarcibilità del danno biologico, per sé considerato; b) il diritto vivente individua nell'art. 2043 c.c., in relazione all'art. 32 cost., la disposizione che permette la risarcibilità, in ogni caso, di tale pregiudizio, è infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2059 c.c. nella parte in cui prevede la risarcibilità del danno non patrimoniale derivante dalla lesione del diritto alla salute soltanto in conseguenza di un reato, in riferimento agli art. 2, 3, 24 e 32 cost.



Trib. Pisa, 3 ottobre 2001

Il comportamento posto in essere con violazione dell'art. 2087 c.c., quando si tratta di omessa tutela della personalità morale, può realizzarsi senza che si verifichi alcun danno biologico e senza che il fatto costituisca reato. In tal senso si può correttamente qualificare tale danno - nè biologico nè morale - come danno "esistenziale", eventualmente in concorso con il danno alla vita di relazione e quello - di natura extra contrattuale - che tradizionalmente si riconduce alla figura del danno morale.



Trib. Milano, 14 giugno 2001.

Il datore di lavoro è tenuto ex art. 2087 c.c. ed adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore; ne consegue che qualora una lavoratrice subisca nell'ambiente di lavoro molestie sessuali e venga provata la responsabilità del datore, questi sarà tenuto ex art. 13 e 32 cost. a risarcire il danno alla persona subito dalla lavoratrice.



Trib. Milano, 30 gennaio 2001

Nel luogo di lavoro, apprezzamenti allusivi, battute a sfondo sessuale, inviti a cena tendenziosi, telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, approccio tramite un bacio o proposte di approccio, sono qualificabili come molestie sessuali e come tali ledono la personalità, di cui la dignità personale è un attributo, dando luogo alla risarcibilità del danno in via equitativa; a tal fine debbono essere utilizzati come parametri durata, intensità e gravità dell'offesa, la posizione delle parti, le circostanze in cui l'offesa è arrecata; anche il datore di lavoro che, posto a conoscenza della condotta del suo preposto, non abbia agito secondo gli obblighi a lui imposti dall'art. 2087 c.c., va condannato, in solido, al risarcimento del danno.



Trib. Forlì, 15 marzo 2001

Il risarcimento del **danno** da "**mobbing**" qualora non abbia dato luogo a una vera e propria invalidità psicofisica, deve essere liquidato in via equitativa con riferimento al concetto di **danno esistenziale**.



Hammonds Rossotto

Danno da Dequalificazione

Trib. Torino, 30 dicembre 1999

Il datore di lavoro è tenuto, ex art. 32 cost. e art. 2087 c.c., nonché ex art. 2103 c.c., al risarcimento del **danno** psichico e del **danno** da dequalificazione subiti dal dipendente rimasto vittima di pratiche di "**mobbing**" (nella specie, è stato ritenuto fonte di responsabilità il comportamento del datore di lavoro, che, dopo avere fatto pressione sulla dipendente affinché rassegnasse le dimissioni, l'aveva sostituita con un'altra impiegata, trasferendola dagli uffici amministrativi al magazzino, con variazione "in peius" delle mansioni).



Cass. 26 maggio 2004 n. 10157

Il danno alla professionalità attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art.2 della Costituzione, avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettantegli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro e in quello socio familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello. La valutazione di siffatto pregiudizio, per sua natura privo delle caratteristiche della patrimonialità, non può essere effettuata dal giudice che alla stregua di un parametro equitativo.



Onere della prova e Mobbing



Responsabilità contrattuale

1. L'inadempimento contrattuale (*onere di provare che il fatto è dovuto a circostanze a lui non imputabili spetta al datore di lavoro*);
2. La sussistenza di un danno;
3. Il nesso di causalità tra inadempimento e danno.

Responsabilità extra-contrattuale

1. Comportamento illecito;
2. Danno Ingiusto;
3. Il nesso di causalità tra comportamento e danno.



Responsabilità del datore di lavoro

La violazione dell'obbligo imposto al datore dall'art. 2087 c.c., ricomprende anche il danno morale.

In dottrina è discussa l'applicabilità o meno dell'art. 2059 c.c. all'ambito contrattuale (Monateri, Bona, Oliva, *Mobbing vessazioni sul lavoro*, 2000, pp. 82 ss.).

La giurisprudenza, a tal proposito è orientata ad ammettere sia una responsabilità contrattuale, che extracontrattuale.



Corte d'Appello di Torino 25 ottobre 2004

Comportamenti denunciati dall'appellante (dirigente):

Progressivo demansionamento, isolamento ed estromissione da qualunque processo decisionale.

“Si configura a carico del datore di lavoro una responsabilità per mobbing, ex art. 2087 c.c., nei confronti del dipendente che abbia subito in azienda comportamenti vessatori reiterati nel tempo, intenzionalmente finalizzati allo svilimento della sua professionalità e alla mortificazione della sua dignità.”



Corte d'Appello di Torino 21 aprile 2004

Comportamenti denunciati dall'appellante:

continui richiami e insulti; continue contestazioni; dequalificazione e perdita del ruolo di responsabile; mancata considerazione per le sue iniziative lavorative; mancato riconoscimento dei premi di produzione; collocamento in ferie coatte.

*“Dell’attività persecutoria posta in essere non orizzontalmente dai colleghi ma verticalmente dal direttore generale risponde, solidalmente, il datore di lavoro che tale attività ha fatto sua, consentendola e non intervenendo affinché fosse interrotta. Si è pertanto nell’abito della generale **responsabilità contrattuale** del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., secondo cui il datore di lavoro deve tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.*



Corte d'Appello di Milano 18 maggio 2004

Comportamenti denunciati dall'appellante:

reiterate e violente minacce, aggressioni fisiche e verbali poste in essere dal legale rappresentante della società.

“Ai sensi dell’art. 2049 c.c. degli illeciti commessi dai propri organi può essere chiamata a rispondere la società nei confronti dei terzi danneggiati; allorchè questa riveste la qualifica di datore di lavoro, alla responsabilità extracontrattuale si aggiunge quella a carattere contrattuale prevista dalla norma dell’art. 2087 c.c. In ogni caso, deve però pur sempre trattarsi di fatti che rientrano nelle incombenze degli organi sociali con la conseguenza che deve riconoscersi il difetto di legittimazione passiva della società datrice di lavoro chiamata in giudizio rispetto ai comportamenti illeciti riferibili unicamente ad una persona fisica, malgrado si tratti di soggetto portatore di cariche sociali”



Tribunale di Siracusa- 4 febbraio 2003.

La responsabilità del datore di lavoro – che è tenuto alla predisposizione e all'adozione di tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore – ha natura contrattuale, con la conseguenza che, al fine della risarcibilità del danno biologico, inteso come danno all'integrità psico-fisica della persona in sé considerata, grava sul lavoratore l'onere di provare che il datore di lavoro non abbia adottato le suddette misure di protezione determinando condizioni di nocività dell'ambiente di lavoro. Una volta assolto tale onere, **non occorre che il lavoratore dimostri anche la sussistenza della colpa del datore di lavoro inadempiente**, gravando su quest'ultimo il diverso onere di provare che l'inadempimento della prestazione o la non corretta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che la controparte subisce sia dipeso da un fatto a lui non imputabile, secondo le regole dell'art. 1218 c.c.



Corte D'Appello di Genova, 19 settembre 2001.

Una serie di atti con una loro specificità, consistenti, rispettivamente, in inadempimenti di obbligazioni economiche – senza peraltro alcuna richiesta di adempimento da parte del lavoratore – in numerosi spostamenti di luogo di lavoro, con una propria motivazione di cui non è stata provata la fittizietà e che non comportavano del resto cambi di abitazione, nel divieto di volantinaggio e nell'effettuazione di visita fiscale per l'accertamento dello stato di malattia proprio nella giornata in cui era prevista una riunione sindacale – atti tutti la cui esistenza e preordinazione ai fini persecutori costituiscono comunque onere probatorio a carico del lavoratore – sia di per sé soli che complessivamente considerati, senza la predetta prova, non configurano gli estremi del cosiddetto mobbing, cioè di una condotta persecutoria attuata dall'azienda con la costante e frequente reiterazione di atti illegittimi o anche legittimi ma funzionali alla mortificazione del dipendente,





Posizione INAIL



Hammonds Rossotto

Circolare Inail 17 dicembre 2003 n.71

I presupposti :

Art. 3 D.P.R. n. 1124/1965: qualifica come malattia professionale quella contratta nell'esercizio e a causa delle lavorazioni c.d. tabellate

Sent. C. Cost. n. 179/1988: dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 D.P.R. n. 1124/65 laddove non estende l'obbligo anche alle patologie non tabellate (introduzione del c.d. sistema misto di tutela)

Art. 10 D. Lgs. n. 38/2000: considera malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle, di cui il lavoratore dimostri l'origine professionale



Rischio Tutelato

Disturbi psichici causati “o causati in modo prevalente da specifiche condizioni dell’attività e della organizzazione del lavoro”

Quando

“*Costrittività Organizzative*”

(*incongruenza delle scelte organizzative*)

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all’accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l’ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.



Esclusioni

I FATTORI ORGANIZZATIVO/GESTIONALI LEGATI AL NORMALE SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO (*nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento*)

LE SITUAZIONI DETERMINATE DA DINAMICHE PSICOLOGICO/RELAZIONALI COMUNI SIA AGLI AMBIENTI DI LAVORO CHE A QUELLI DI VITA (*conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative*)



LE MALATTIE PROFESSIONALI da MOBBING CORRELATE Circ. 71/03

**La SINDROME DA DISADATTAMENTO CRONICO
(disturbo dell'adattamento).**

**SINDROME POST-TRAUMATICA DA STRESS
CRONICO (disturbo post traumatico da stress).**



Onere della prova

Esistenza della malattia

“*Costrittività Organizzativa*”

INAIL (effettua sempre)

Verifica di quanto dichiarato dal lavoratore

Integrazione degli elementi probatori

Discrasia

Il D.lgs 38/00 art.10 richiede:

1)l'accertamento della Malattia

2)L'origine professionale



francesco.rotondi@hammondsrossotto.it



Hammonds Rossotto