

**Mansioni – mobbing**  
**Sunto dell'intervento dell'avvocato Fabio Petracci**  
**all'incontro di studio del 25.11.2005 sul mobbing**  
**promosso dalla FIM CISL della provincia di Trieste.**

Intervento:

1. Esperienza diretta – idoneità ambientale – 2. Individuazione giuridica – 3. prevenzione e azione sindacale – la risposta individuale – il risarcimento-

**1. Esperienza diretta**

Il fenomeno mobbing visto dall'operatore legale non si presenta sempre nei termini conclamati dalla numerosa letteratura che ormai tratta il tema.

In una gran parte di casi, ci si trova di fronte a rilevanti o totali fenomeni di dequalificazione di soggetti non graditi all'azienda, ma molto più spesso di soggetti ricoprenti ruoli elevati ritenuti inutili di fronte ai cambiamenti organizzativi e produttivi.

Spesso invece, nell'ambito delle pubbliche amministrazioni si assiste all'emarginazione o all'avvio di comportamenti vessatori a carico di soggetti non in linea con gli orientamenti politico – sindacali dell'amministrazione e nelle peggiori delle ipotesi contro soggetti che non si piegano a direttive clientelari o addirittura delittuose.

Il mobbing più tipico dato da molestie più o meno insensate e ripugnanti appare circoscritto a piccole realtà prive di cultura aziendale o a grandi complessi che sfuggono a controlli gerarchici o ad interventi tempestivi delle direzioni.

Un ulteriore peculiarità riguarda il mondo degli insegnanti dove si assiste frequentemente ad episodi di conflitto tra colleghi insegnanti. Tale fenomeno potrebbe collegarsi all'inesistenza in questi settori di una struttura gerarchica vera e propria o ad un concetto di carriera.

Il fenomeno mobbing albera pure nelle redazioni giornalistiche e nello sport professionista con particolarità del tutto specifiche.

Nonostante le ampie differenziazioni appena esposte, è possibile individuare nel fenomeno alcuni tratti genetici che possono considerarsi comuni.

Il primo è dato dall'instabilità delle organizzazioni produttive e del lavoro. Viene meno quello che può considerarsi una sorta di patto nel tempo che interviene tra direzione e lavoratori con garanzie di stabilità valutativa e reciproco riconoscimento. Rileva la crisi dell'identità gerarchica che non appare sostituita da modelli validi ed alternativi ed una sostanziale ignoranza dei manager che spesso senza capire scimmiettano modelli o che non ci appartengono o che sono addirittura superati.

Dunque quando si parla di mobbing, è meglio evitare l'enfasi e la generalizzazione che non permettono l'individuazione precisa del fenomeno.

**2. Fenomeno del mobbing dal punto di vista giuridico.**

Se dal punto di vista sociologico e medico legale è ormai possibile la definizione del mobbing, essa appare più problematica sul piano legale.

E' indiscusso che l'operatore legale possa individuare il fenomeno nell'ambito di maltrattamenti – aggressioni – persecuzioni – mortificazioni subite dal lavoratore subordinato.

Va ricordato però che molte di queste condotte che producono i medesimi effetti del mobbing, sono già previste come fonte di responsabilità nell'ordinamento del lavoro.

Non serve richiamare il concetto di mobbing per difendersi dalla privazione del bene della professionalità tutelato dall'articolo 2103 del codice civile. Ciò non è necessario per essere tutelati nella riservatezza e contro le discriminazioni, in quanto dette tutele sono ampiamente previste dallo statuto dei lavoratori. Non serve certo richiamarsi al mobbing, laddove il dipendente è soggetto a condotte penalmente e civilmente perseguite come ingiurie, diffamazione, violenze anche sessuali, estorsioni.

Non dobbiamo però dimenticare che vi è un motivo per cui il lavoro dipendente è denominato subordinato.

Il lavoratore infatti è esposto per necessità di contratto ad un pervasivo potere disciplinare che lo espone ad un'ampia ingerenza del datore di lavoro e dei superiori in molteplici aspetti della sua vita individuale.

Accade così che comportamenti del datore di lavoro a valenza neutra e comunque autorizzati dal vincolo contrattuale se ripetuti in maniera eccessiva o applicati in maniera insensata, possono raggiungere i medesimi effetti deleteri delle condotte vietate dalla legge cui sopra si è fatto cenno.

Si verifica in sostanza un abuso del potere contrattuale.

Accade così che una serie interminabile di richiami non sorretti da seri motivi, una serie di contestazioni che mai danno luogo ad un vero e proprio provvedimento, un crescendo anomalo di trasferte, richieste di straordinario, interventi direttivi non necessari o pesanti e vessatori, viene enucleata dall'operatore legale e ricondotta al concetto di mobbing.

L'operazione è agevole anche sul piano della tutela. Nel nostro ordinamento civile, esiste l'articolo 2087 del codice civile. Si tratta di una norma che impone al datore di lavoro una tutela globale dei propri dipendenti, tanto sul piano fisico che morale.

Non va poi dimenticato che il DLGS 216/2003 di recente introduzione nell'imporre parità di trattamento dei lavoratori a prescindere da opinioni politiche, religiose, sessuali e da convinzioni personali, sanziona ogni molestia arrecata per tali motivi.

### **3.Prevenzione e azione sindacale.**

All'organizzazione sindacale si impone un raggio d'azione ben diverso da quello tradizionale.

Siamo lontani dal discorso meramente contrattuale, rivendicativo o occupazionale.

E' opportuno un monitoraggio d'ordine generale e statistico per capire l'eventuale rischio del fenomeno o la sua insorgenza, nonché le sue ragioni.

Il lavoratore vittima del mobbing va attentamente considerato senza enfasi, ma pure senza rassegnate rinunce. Mai esso dovrà essere considerato o merce di scambio o ordigno esplosivo nei confronti dell'azienda. E' opportuno che il sindacato intrattenga direttamente ed autorevolmente i contatti con i professionisti che dovranno assistere il lavoratore, per evitare valutazioni distorte o imprecise dei fatti.

E' quanto mai utile che l'organizzazione sindacale pervenga alla stipula o ad una redazione di un protocollo o regolamento aziendale che individui le condotte negative ed i termini in cui queste possono poi dar luogo al mobbing.

### **4. La tutela individuale.**

Come in ogni rapporto contrattuale, la parte che si trova esposta ad un inadempimento, ha il diritto di sospendere la prestazione.

Ciò significa che il lavoratore sottoposto a vessazione può non recarsi al lavoro giustificando in tal modo la propria assenza.

Ciò in via teorica. Sul piano pratico una simile condotta di autotutela appare quanto mai rischiosa.

Qualora infatti, l'inadempimento del datore di lavoro si rivelasse non particolarmente grave, il lavoratore si esporrebbe ad una giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

E' invece utile che il lavoratore senza creare eccessivi allarmi in ambito aziendale, effettui un attento monitoraggio della situazione, acquisendo ogni utile elemento di prova (testimonianze, documenti). Dovrà quindi agire con tempestività, evitando ogni acquiescenza, segnalando alla direzione del personale la propria situazione.

Dovrà quindi consultare un esperto capace di inquadrare la condotta del datore di lavoro. Si consiglia di consultare un operatore sindacale del settore e quindi un avvocato che tratti abitualmente questioni di lavoro.

Una volta delineato il quadro materiale della situazione, si renderà utile una perizia o relazione redatta da medico legale o psicologo, in grado di ricollegare gli eventi lavorativi ai pregiudizi alla salute o all'equilibrio psichico.

Alla fine si tratterà di avviare una controversia giudiziale.

E' quanto mai opportuno che essa sia preceduto da adeguata corrispondenza dove il sindacato o il legale del dipendente denuncia in crescendo i fatti costituenti mobbing.

Solo successivamente andrà inoltrata la convocazione per esperire il tentativo di conciliazione innanzi alla direzione provinciale del lavoro.

In questa sede sarà opportuno valutare con molta prudenza ipotesi di accordo che non prevedano la rimozione totale della situazione denunciata. Infatti, nel caso di un cattivo accordo ci troveremo poco dopo a dover affrontare una nuova situazione di mobbing in posizione di accentuata debolezza.

Instaurata la causa, non dobbiamo dimenticarci che è onere del lavoratore provare le situazioni oggettive che danno luogo al mobbing. Servono testimoni idonei, e quindi, ben informati, in grado di riferire fatti e non impressioni e giudizi, e soprattutto autonomi e leali. Sono indicati in genere lavoratori vicini al pensionamento, lavoratori oggetto anch'essi di mobbing, sindacalisti, possono essere utilizzati, ma esclusivamente al fine di provare gli effetti del mobbing i familiari del lavoratore.

Una volta provati i fatti, la definizione della causa passa il vaglio di una perizia.

Il giudice, se ritiene che la questione abbia un qualche fondamento, nominerà un consulente tecnico d'ufficio, il più delle volte nella persona di uno psicologo, di un medico legale, di uno psichiatra.

Il consulente dovrà accertare se e come, la situazione denunciata abbia in qualche modo pregiudicato la normale esistenza del soggetto o addirittura il suo stato di salute fisico o psichico.

Sarà così esaminato il pregresso stato di salute e di equilibrio del soggetto, perché in alcuni casi i pregiudizi alla salute preesistono rispetto al mobbing. Esistono ad esempio soggetti grandemente predisposti a tali situazione, in quanto facilmente impressionabili, di scarso equilibrio o già traumatizzati.

Per verificare inoltre l'idoneità della situazione ad influire sullo stato mentale e fisico del soggetto, il consulente verificherà che l'azione di mobbing abbia avuto una durata sufficiente (almeno sei mesi) e che sia proceduta con frequenza e continuità.

Se l'esame si concluderà positivamente, il lavoratore avrà diritto al risarcimento del danno.

Gli spetterà se dimostrato il danno biologico che corrisponde al pregiudizio stabile o temporaneo della salute fisica o psichica. Spetterà inoltre con maggiore facilità il danno cosiddetto esistenziale in qualche modo collegabile al danno morale che viene qualificato o nella metà del biologico o può pure essere determinato in via equitativa.

Nei casi di demansionamento o nocimento dell'immagine professionale, al dipendente spetterà pure il danno professionale usualmente liquidato dai magistrati nella misura di un mezzo dello stipendio spettante al lavoratore per ogni mese di dequalificazione.

Fabio Petracchi