

Mobbing: quantificazione dei danni risarcibili

Con il termine "mobbing", che deriva dal verbo inglese "to mob" (cioè, accerchiare, circondare, attaccare, collettivamente e con violenza), si vuole indicare l'insieme delle azioni che si ripetono per un lungo periodo di tempo, compiute da uno o più soggetti (mobber), per danneggiare qualcuno in modo sistematico e con uno scopo preciso sul posto di lavoro. Come possono essere quantificati i danni subiti per mobbing? L'esperto risponde...

E' ormai diffusa la distinzione tra mobbing orizzontale, per indicare i comportamenti ostili e vessatori posti in essere dai colleghi di lavoro, e mobbing verticale (c.d. "bossing") quando tali comportamenti vengono posti in essere dal superiore gerarchico o dal datore di lavoro.

Non esiste una legislazione specifica che disciplini il mobbing, anche se, peraltro, non mancano numerosi riferimenti al fenomeno in esame.

A livello di contrattazione collettiva nazionale, è stato definito mobbing la violenza morale o psichica in occasione del lavoro, attuata dal datore o da altri dipendenti e caratterizzata da atti, atteggiamenti, o comportamenti ripetuti nel tempo con connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie (art. 6, contratto collettivo dei dipendenti dello Stato 28 febbraio 2003).

Sul versante europeo (direttive n. 2000/43, n. 2000/78 e n. 2002/73) la nozione di mobbing viene ricavata da quella di molestia morale e sessuale; trattasi cioè di una situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.

Alcuni disegni di legge, infine, individuano quali elementi costitutivi del mobbing il carattere sistematico e duraturo della condotta e l'esplicita finalità di danneggiare il lavoratore (art. 1, c. II, d.d.l. n. 6410/1999 e art. 2, c. I, d.d.l. n. 4265/1999).

Tratti comuni delle diverse fattispecie sono:

- l'obiettivo vessatorio o persecutorio (dolo specifico);
- il protrarsi del fenomeno nel tempo (durata, ripetitività e sistematicità);
- il luogo di lavoro.

Anche la giurisprudenza ha stabilito che l'elemento essenziale per poter configurare un comportamento di mobbing è che la vessazione psicologica sia attuata in modo sistematico, ripetuto per un apprezzabile periodo temporale; solo comportamenti siffatti sono in grado di rendere significativi, da un punto di vista oggettivo, atti del datore di lavoro o dei suoi collaboratori che, diversamente, non avrebbero alcuna rilevanza rimanendo nell'ambito dei normali rapporti interpersonali sul luogo di lavoro.

Quadro normativo

Al fine di dare un corretto inquadramento sistematico del mobbing all'interno del nostro sistema legislativo, è indispensabile partire dall'esame delle norme che tutelano l'integrità psico-fisica del lavoratore, la cui violazione può costituire fonte di danni risarcibili, ivi compresi i danni da mobbing. In linea generale, l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure che, tenuto conto della particolarità della prestazione e dell'esperienza e della tecnica, risultino necessarie per tutelare l'integrità fisica e la professionalità morale del personale dipendente.

La fonte costituzionale della tutela dell'integrità fisica del lavoratore (e di qualsiasi altro soggetto) deve rinvenirsi nell'art. 32 Cost. il quale assegna alla Repubblica il compito di tutelare la salute come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività. Pertanto, il datore di lavoro non può svolgere la propria iniziativa economica (anch'essa costituzionalmente garantita dall'art. 41 Cost.) in contrasto con la tutela della salute dei lavoratori.

Oltre alle summenzionate norme di carattere generale (c.d. norme "di chiusura" del sistema antinfortunistico), il datore di lavoro è tenuto a rispettare le regole specifiche contenute nella legislazione speciale: T.U. n. 1124/1965, in materia di assicurazione per gli infortuni sul lavoro;

D.P.R. n. 547/1955, in materia di prevenzione degli infortuni; D.P.R. n. 303/1956, in materia di igiene del lavoro; e, da ultimo, il D.Lgs n. 626/1994.

Il datore di lavoro, infine, deve adottare tutte quelle misure di carattere generico dettate dalla comune esperienza.

Responsabilità e onere della prova

Il datore di lavoro pertanto è tenuto a porre in essere tutte quelle misure concretamente idonee a tutelare la salute del lavoratore, siano esse di contenuto positivo (come le misure di prevenzione degli infortuni) siano invece di carattere omissivo (evitare cioè il compimento di determinati atti come, ad esempio, quei comportamenti vessatori qualificabili in termini di mobbing).

La giurisprudenza, peraltro, ha chiarito che l'art. 2087 c.c. citato non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva; cioè, la responsabilità del datore di lavoro deve collegarsi alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Pertanto, ai fini dell'accertamento della responsabilità del datore di lavoro, è onere del lavoratore che lamenti di aver subito un danno alla salute provare l'esistenza di tale danno e il nesso causale tra la condotta datoriale e il danno subito.

Solo qualora il lavoratore abbia provato tali circostanze sarà onere del datore di lavoro dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (Cass. n. 9856/2002).

Con particolare riferimento alla prova, che deve essere fornita dal soggetto che asserisce di aver subito un danno derivante da mobbing, la giurisprudenza ritiene che possa escludersi il nesso causale tra condotta ed evento lesivo ogni qual volta i fatti lamentati non siano sistematici, ma meramente sporadici e riferibili ai normali rapporti che si instaurano all'interno di un luogo di lavoro che - per sua natura - è anche luogo di aggregazione e contatto (e talvolta di scontro).

Deve inoltre escludersi la rilevanza di comportamenti che non siano dolosi, cioè comportamenti posti in essere senza l'intenzione di danneggiare il soggetto (volontà persecutoria).

Infine, per poter astrattamente configurare il mobbing è necessario che il comportamento datoriale si protragga per un lungo periodo e abbia la finalità specifica dell'espulsione del lavoratore.

Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale

Prima di analizzare le categorie di danni risarcibili quali conseguenze di comportamenti mobbizzanti, deve osservarsi preliminarmente che accanto alla responsabilità contrattuale dell'imprenditore derivante dal mancato adempimento dell'obbligo stabilito dall'art. 2087 c.c., può configurarsi anche una responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 c.c. Tale articolo prevede che qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

Dalla medesima violazione, dunque, possono derivare due distinte azioni: quella contrattuale che trova la sua fonte nel rapporto di lavoro e quella extracontrattuale prevista dall'art. 2043 c.c. che tutela qualsiasi soggetto a prescindere dalla preesistenza di un rapporto contrattuale.

Le due azioni si differenziano, in particolare, per i seguenti aspetti fondamentali:

- nel caso di responsabilità contrattuale opera la presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 c.c. secondo cui il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile; mentre, nel caso di responsabilità extracontrattuale, l'art. 2043 c.c. pone a carico del danneggiato la prova della colpa o del dolo dell'autore della condotta lesiva;
- nel caso di responsabilità contrattuale il risarcimento è limitato ai danni prevedibili al momento della nascita dell'obbligazione (a meno che non vi sia dolo, cioè la volontà di arrecare il pregiudizio); diversamente, nell'ipotesi di responsabilità extracontrattuale il danneggiante è tenuto a risarcire tutti i danni subiti dal danneggiato, compresi quelli non prevedibili.

Quantificazione e liquidazione dei danni

I danni che possono verificarsi quali conseguenze di comportamenti mobbizzanti possono essere così sintetizzati:

- danno patrimoniale, a sua volta suddiviso in danno emergente e lucro cessante;
- danno non patrimoniale, a sua volta suddiviso in danno biologico, danno morale e danno esistenziale.

Oltre al danno emergente (cioè la perdita economica subita a seguito del fatto lesivo) è risarcibile anche il lucro cessante (cioè il mancato guadagno) qualora, accanto alla lesione si associ una effettiva perdita della retribuzione per l'impossibilità concreta di continuare a svolgere l'attività di lavoro; ciò si verifica allorquando accanto alla perdita della capacità di lavoro generica si associa anche la perdita di capacità di lavoro specifica del soggetto danneggiato.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 38/2000 il danno biologico è indennizzato dall'Inail. Le menomazioni subite dal soggetto sono valutate in base a una specifica tabella comprensiva degli aspetti "dinamico-relazionali" del danno.

Se la menomazione è valutata in misura pari o superiore al 6% e inferiore al 16%, l'indennizzo viene corrisposto in unica soluzione; nel caso di menomazioni superiori al 16% l'indennizzo viene erogato sotto forma di rendita nella misura determinata da ulteriori e apposite tabelle ("tabella indennizzo danno biologico" e "tabella dei coefficienti") che tengono conto del grado di menomazione, della retribuzione dell'assicurato e del quoziente indicato nella "tabella dei coefficienti".

Accanto a tale indennizzo, il danneggiato può ottenere anche il cd. danno differenziale a carico del datore di lavoro, cioè la differenza tra quanto liquidato dall'Inail sulla base del sistema tabellare e il maggior danno calcolato secondo i sistemi civilistici sopra accennati.

In pratica, dunque, per appurare l'esistenza, nonché effettuare una eventuale liquidazione del danno a carico del datore di lavoro, è necessario in primo luogo quantificare l'intero danno alla salute in base a criteri civilistici (e quindi sia il danno patrimoniale che il danno biologico "puro"), indi detrarre da tale quantificazione le indennità Inail, e solo ove residui un danno maggiore di queste, tale danno può essere posto a carico del datore di lavoro, purché, evidentemente, il datore di lavoro sia responsabile del danno.

Il danno morale, cioè le sofferenze interiori, il turbamento dello stato d'animo correlato alla lesione subita, veniva in passato considerato risarcibile solo in presenza di fatti costituenti reato secondo le norme di carattere penale.

Peraltro, recenti pronunce giurisprudenziali hanno stabilito la risarcibilità di tale danno anche oltre il suddetto limite ogni volta in cui si realizzi l'ingiusta lesione di un interesse alla persona - costituzionalmente garantito - non suscettibile di valutazione economica.

Tale tipo di danno continua a rimanere escluso dall'indennizzo Inail e, pertanto, rimane integralmente a carico del soggetto danneggiante.

Per quanto concerne il danno esistenziale, cioè la compromissione dei rapporti parentali e relazionali, la giurisprudenza meno recente tendeva ad escluderne autonoma rilevanza, posto che lo stesso doveva essere inquadrato nel danno morale e pertanto soggetto alle stesse limitazioni previste per quest'ultimo.

Peraltro, l'orientamento più recente, seppur ritenendo il danno morale e il danno esistenziale appartenenti ad un unico genere – con la conseguente possibilità di una loro liquidazione unitaria – richiede che il giudice tenga in considerazione sia la sofferenza morale patita dalla vittima sia il forzoso cambiamento delle abitudini di vita della stessa, cioè il danno esistenziale autonomamente considerato.

La quantificazione del risarcimento di tali danni deve essere effettuata in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c. secondo il quale se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa.

A tal fine, il giudice potrà tener conto dell'intensità del dolore patito dalla vittima e della durata delle sofferenze.

La giurisprudenza, inoltre, ritiene corretto utilizzare un sistema che consenta di liquidare il danno sulla base di una frazione (tra $\frac{1}{2}$ e $\frac{1}{4}$) di quanto liquidato a titolo di danno biologico, purché tale sistema rappresenti un criterio "di massima" adattabile a seconda dei casi, utilizzando, ove esistenti, le tabelle elaborate dal Tribunale di riferimento che stabiliscono il danno biologico sulla base della

percentuale di invalidità e dell'età della persona danneggiata.

marzo 2006