












Rivista mensile a diffusione telematica diretta da
Andrea Sirotti Gaudenzi, Paolo Franceschetti,
Gianfranco Di Rago

SEZIONI		
 Diritto civile	<p>LA LESIONE DELL'INTEGRITÀ FISICA E DELLA PERSONALITÀ DEL LAVORATORE SUBORDINATO IN VIOLAZIONE DELL'ART. 2087 C.C.</p> <p>nota di Marco Franzoso</p> <p>Avv. Marco Franzoso</p> <p>LA MASSIMA "Il mobbing si verifica allorché il datore di lavoro tiene una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 C.C.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l' idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato" (Cassazione Sez. Lavoro n. 4774 del 6 marzo 2006, Pres. Mercurio, Rel. Miani Canevari).</p> <p>IL COMMENTO</p> <p>La sentenza sopra evidenziata rappresenta un importante passo per il lento, ma progressivo, riconoscimento della figura del c.d. "mobbing" come fattispecie "autonoma" all'interno del nostro ordinamento.</p> <p>La risarcibilità dei comportamenti di mobbing all'interno dell'azienda è stata riconosciuta per diverse vie.</p> <p>Soprattutto, è stato riconosciuto il comportamento del "mobber" come illecito contrattuale.</p> <p>Per il diritto positivo, una frequente risposta si desume correlando l'art. 1223 cod. civ. con l'art. 2087 Cod. civ., che è una norma di ordine pubblico economico nei rapporti di lavoro, e che obbliga l'imprenditore, oltre che qualunque datore di lavoro, sia pubblico che privato, ad adottare nell'esercizio dell'impresa o della prestazione lavorativa, "... tutte 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".</p>	 NOVITA'
 Procedura civile		Indennizzo e risarcimento dei danni da prelievi e trasfusione di sangue € 44,00
 Diritto commerciale		Inadempienze e violazioni nell'affidamento condiviso € 23,00
 Diritto del lavoro e previdenza sociale		L'affidamento condiviso dei figli nella separazione e nel divorzio € 34,00
 Diritto comunitario e Diritto internazionale		
 Diritto amministrativo		
 Diritto delle nuove tecnologie		
 Deontologia e ordinamento forense		
 Scuola forense		
 Diritto penale		
 Diritto processuale penale		
 Diritto tributario		
RIVISTE SPECIALIZZATE		
Immobili e Condominio Famiglia Codice delle assicurazioni e RCA Danno e Risarcimento Consumatore e Diritto Fallimento Marchi e Brevetti Arbitrato e Conciliazione Privacy e DPS Modelli e Formolari LEGISLAZIONE		Tutti i titoli della collana Maggioli Editore
CERCA NEL SITO		
		

Dal punto di vista costituzionale, la norma dell'art. 2087 C.C. va sicuramente correlata con il secondo comma dell'art. 41 Cost., secondo cui il rapporto di lavoro inerisce sì all'impresa ed alla sua gestione (cfr. art. 41 1.o comma), ma tale gestione "non può recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità della persona umana" (art. 41 2.o comma Cost.), nonché all'art. 2 Cost., laddove il comportamento mobbizzante leda la dignità umana ed i diritti inviolabili dell'uomo che lavora, ed anche l'art. 3 Cost., per gli evidenti e costanti aspetti discriminatori e di emarginazione, all'interno del contesto aziendale, che le azioni del "mobber" sono soliti provocare.

Il rischio di tutti questi collegamenti con i primari principi costituzionali, ovvero quelli di cui agli artt. 2 e 3 Costituzione, era quello di non riuscire, poi, di fatto, ad ottenere alcuna tutela specifica, secondo il brocardo : "Troppa tutela, nessuna tutela". Effettivamente, l'estrema generalizzazione del bene tutelato comportava il rischio di vederne compromessa, poi, nei fatti, la giusta e corretta tipizzazione in sede di riconoscimento giudiziale. E sappiamo bene come tale circostanza, in diversi casi, ha condotto ad un reale svuotamento di tutela.

I primi passi verso un maggiore, concreto e specifico riconoscimento del bene giuridico da tutelare contro le azioni illecite del "mobber" è stato individuato dalla sentenza della Cassazione Sez. Lavoro del 18 gennaio 1999, n. 434, che ha sottolineato, a più riprese, e con una decisione davvero "rivoluzionaria", la necessità di costruire nuove regole della civiltà del lavoro, ma partendo dal lavoratore stesso, ovvero dai rapporti di quotidianità della vita lavorativa.

Secondo questa oramai nota decisione della Suprema Corte, alla quale si deve poi tutta l'ulteriore evoluzione, sino a quella del 6 marzo 2006, "il comportamento delle parti nel rapporto lavorativo deve conformarsi, oltre che ai principi dell'ordinamento, della correttezza e della buona fede, anche ad una serie di standards valutativi esistenti nella realtà sociale, che, insieme ai principi predetti, compongono la c.d. "civiltà del lavoro".

La novità della sentenza della Suprema Corte del 1999 è dunque nel riconoscimento di dignità e di risarcibilità, se lesionati, a tali principi di c.d. "civiltà".

La sentenza del 6 marzo 2006 va oltre.

Riconosciuti tali principi di "civiltà" come validi e sussistenti, ridetermina i comportamenti di "mobbing", fornendo una serie di caratteristiche atte a tipizzarli :

- sistematicità e durata nel tempo : è ovvio che, per esemplificare, inserire un lavoratore in uno stanzino angusto a fare fotocopie al posto di un dipendente assente, per pochi giorni, non potrà essere considerato comportamento mobbizzante, mentre invece lo sarà se il dipendente, magari di medio alto livello, dovrà svolgere mansioni davvero sotto livello, ed in buona parte inutili per la stessa azienda, magari per diversi mesi, o addirittura anni;

- caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione : spesso il mobbizzato viene scelto quasi a caso, e viene davvero perseguito con comportamenti e atteggiamenti anche solo verbali, che, di per sé, sarebbero leciti, ma, visti in un contesto globale, diventano comportamenti da risarcire : si pensi a molteplici casi di mancato riconoscimento, sia economico, che di altro genere, a fronte di riconoscimenti ad altri dipendenti, a mail o lettere di richiamo, o anche solo verbale, che però non hanno riscontro di verità, e che hanno il solo scopo di "deprimere" il dipendente mobbizzato e di estrometterlo anche psicologicamente dal contesto aziendale;

- connotazione emulativa e pretestuosa : il comportamento passibile di risarcimento è di solito "pretestuoso", ovvero nasconde il vero e proprio intento di chi lo commette, che è quello di "deprimere" il dipendente in maniera tale da costringerlo di fatto a scelte che non avrebbe invece compiuto, senza che vi fosse tale comportamento. Di qui l'illiceità di esso. Caso tipico : il lavoratore mobbizzato, che arriva addirittura ad ammalarsi, tanto da dimettersi volontariamente dall'azienda...con una decisione che, a dire il vero, di "volontario" ha ben poco!;

- assenza, spesso, di violazione di norme specifiche di tutela del lavoratore subordinato : chi commette mobbing, spesso, lo fa con manovre subdole e poco individuabili, almeno nel breve periodo, e spesso lecite, come si è detto, singolarmente considerate.

E' nell'insieme, e soprattutto, nel lungo periodo, che i comportamenti mobbizzanti potranno assumere carattere di risarcibilità, in quanto, uniti tra loro, essi avranno maggiore attitudine a dimostrare la loro "inutilità" e soprattutto la loro "pretestuosità".

Il lavoratore che, per un anno, viene relegato in uno stanzino, senza telefono o computer, solo a fare fotocopie per un personale...

inesistente, e magari con una macchina fotocopiatrice malfunzionante... avrà buon gioco nel dimostrare non solo l'evidente demansionamento, se si tratta, ad esempio, di un quadro, ma anche il comportamento di mobbing.

In tale caso, il datore di lavoro, se provato il comportamento, la lesione dell'integrità fisica e morale del lavoratore, che peraltro, spesso, è già conseguenza naturale del comportamento illecito del

© **Maggioli s.p.a.** - Registrazione n. 1428 (ruolo n. 766/2005)
presso il Tribunale di Rimini come periodico on line di contenuti giuridici