



**Forum: Mobbing**

**Topic: CONSIGLI PRATICI PER RESISTERE AL MOBBING**

**Subject: CONSIGLI PRATICI PER RESISTERE AL MOBBING**

Inviato da : ADMIN

Data invio: 5/12/2009 19:45:24

Decalogo - Consigli pratici per resistere al mobbing e non farsi travolgere da esso

1- Abbiate pazienza:

Il viaggio contro il mobbing Ã lungo, duro e difficile: organizzatevi per una lotta nella quale, alla fine, sarete voi i vincitori. Il tempo gioca a vostro favore: dopo un periodo iniziale di scoramento e di depressione ritroverete la forza di vivere, di sorridere, di sconfiggere i vostri mobbers, di essere giustamente risarciti per i danni subiti.

2- Non cedete allo scoramento ed alla depressione:

Il mobbing cui siete sottoposti non avviene per colpa vostra: le motivazioni socio-psicologiche alla base del mobbing sono molteplici e complesse, oggetto di studi approfonditi di sociologi, psicologi e giuristi. Voi siete solo un capro espiatorio di una situazione che non dipende da vostre colpe.

3- Non pensate alle dimissioni:

La prima cosa alla quale un mobbizzato pensa Ã quella di fuggire e di liberarsi dalla situazione stressante, abbandonando la scena. In effetti spesso il mobbing ha solo lo scopo di "poter licenziare impunemente". Dare le dimissioni vi libera, Ã vero, dal mobbing ma con le dimissioni "la date vinta al mobber". Ricorrete ad un periodo di malattia solo per il tempo strettamente necessario: utilizzate preferibilmente i periodi di ferie non godute o i recuperi orari. Tenete perÃ ben presente che al ritorno sul luogo di lavoro dopo un periodo piÃ o meno breve di assenza potreste trovare che molte cose sono cambiate in peggio: durante la vostra assenza il mobber ha avuto tutto il tempo per organizzarsi meglio.

4- Non pensate di essere gli unici:

Si calcola per difetto che in Italia vi siano almeno un milione e mezzo di mobbizzati (circa il 6% della forza lavoro). Pensare di essere gli unici Ã una falsa immodestia: siete solo uno dei tanti.

5- Organizzatevi per resistere:

Considerate che, secondo calcoli fatti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la messa in atto di azioni mobbizzanti nei vostri confronti, costa alla vostra azienda attorno al 190% della vostra retribuzione annua lorda: alcune cause di questi costi sono:

Il tempo impiegato dal mobber per studiare nuove forme di vessazione nei vostri confronti

La perdita di morale tra i lavoratori

Le giornate lavorative perse in malattia a causa del mobbing

I costi a carico del SSN per la cura dei lavoratori ammalatisi a causa del mobbing

I costi delle liquidazioni in caso di licenziamento spontaneo

L'azienda, a causa del mobbing, perde elementi produttivi e competenti

La sostituzione del lavoratore licenziato ha un costo per l'azienda in termini di know-how

I risarcimenti per cause civili ai lavoratori mobbizzati

6- Raccogliete la documentazione delle vessazioni subite:

Poich  il mobbing, anche se non vi   una legislazione precisa e ad hoc contro di esso, rientra in fattispecie di reati previsti e penalmente perseguibili e di illeciti amministrativi (per esempio, reati: abuso di potere, minacce, violenza privata, diffamazione, calunnia, lesioni personali, etc; illeciti amministrativi: demansionamento, dequalificazione, etc.),   necessario che voi documentiate nel modo migliore possibile le azioni mobbizzanti messe in atto nei vostri confronti. Pertanto:

-Trovate colleghi disposti a testimoniare (anche se   difficile!)

- Tenete un diario di ogni azione mobbizzante contenente: data, ora, luogo, autore, descrizione, persone presenti, testimoni

- Tenete un resoconto delle conseguenze psico-fisiche sul vostro organismo delle azioni mobbizzate; il mobbing fa ammalare: i sintomi possono essere psichici (insonnia, ansia, depressione, attacchi di panico, ecc.), fisici (emicrania, cefalea, dolori muscolari, precordialgie, acidit  gastrica, tremori, mancanza d'appetito, appetito eccessivo, diminuzione della potenza e del desiderio sessuale, ecc.) e del comportamento (perdita dell'autostima, mancanza di fiducia in se stessi, senso dell'inutilit  , ecc.). Questo vi faciliter  nel documentare il danno biologico che il mobbing ha determinato su di voi, al fine della richiesta di risarcimento dei danni psicofisici (lesioni personali).

- Mettete in forma scritta e fate protocollare o spedite per raccomandata R.R. ogni vostra richiesta: trasformate qualsiasi ordine verbale ricevuto, in interrogazione scritta ("a voce mi   stato detto di fare questo, chiedo conferma scritta").

Molto spesso non riceverete risposta: ci  sar  la prova di una tra le azioni mobbizzate.

7- Cercate degli alleati:

E' questa la cosa pi  difficile: non sempre i colleghi sono dei "cuor di leone". Spesso si ritirano in

disparte per evitare che il mobbing messo in atto nei vostri confronti possa estendersi anche ad essi. Spesso, nel mobbing trasversale, sono essi stessi i vostri mobbers.

Non vi isolate: coltivate le vostre relazioni sociali, frequentate gli amici, rinsaldate i rapporti familiari spesso impoveriti dal punto di vista affettivo e sessuale. Spiegate ai vostri familiari cos'è il mobbing e quello che state subendo. Non vergognatevi della vostra situazione, parlate con le persone che vi sono vicine per acquistare consapevolezza della vostra situazione, per rafforzare l'autostima ma non passate all'estremo opposto. Parlare incessantemente del vostro problema, focalizzare l'attenzione unicamente sul vostro dramma, può stancare amici e familiari e quindi potreste trovarvi ancora più soli. Il vostro matrimonio, la vostra famiglia, le vostre amicizie potrebbero andare in crisi. Si realizzerebbe così il fenomeno del "doppio mobbing" per il quale le persone coinvolte in Italia dal mobbing, assommano a 5 milioni.

#### 8- Denunciate il mobbing:

È questa una attività da attuare con ponderata attenzione: evitate che le denunce possano esporvi a ritorsioni (possibili querele per diffamazione).

Scrivete la storia del vostro mobbing. Siate il più concisi possibile. Prima di divulgarla riponetela in un cassetto e rileggetela dopo almeno una settimana: eliminate le parti superflue e conservate solo quelle importanti. La precisione nei particolari fa diventare pesante la vostra storia: dovete colpire l'attenzione di chi vi legge.

Rivolgetevi ai giornali, televisioni private, radio locali, sindacati, associazioni di categoria. Denunciate fatti reali e documentati. Scrivete dei tazebao da affiggere nei luoghi consentiti. Divulgate all'interno dell'azienda la vostra situazione: il racconto della vostra storia potrebbe far sorgere tra gli altri dipendenti un movimento di opinione a vostro favore. Ricordate che la pubblicizzazione della vostra denuncia può essere incompatibile con la segretezza degli atti d'ufficio.

Chiedete copia della documentazione esistente negli atti d'ufficio e nel vostro fascicolo personale: è un vostro diritto (legge 241/90 sulla trasparenza amministrativa e legge 675/96 cosiddetta sulla "privacy") l'accesso agli atti d'ufficio che vi riguardano e al vostro fascicolo personale per poter ottenere copia di tutti i documenti che vi interessano.

#### 9- Iscrivetevi ad una associazione contro il mobbing:

Rivolgetevi unicamente a quelle che sono apolitiche, asindacali, aconfessionali, che non hanno scopo di lucro.

#### 10- Ricorrete alle vie legali:

In questo caso non siate impazienti:

- Nella scelta tra procedimento penale e/o civile, (causa di lavoro, risarcimento del danno biologico), preferite dapprima il procedimento civile.

- La durata di una causa di lavoro Ã lunga: anche in caso di vittoria in primo grado, aspettatevi un ricorso in appello da parte dell'azienda; calcolate da un minimo di quattro anni fino ad otto - dieci anni.

- Rivolgetevi ad un buon avvocato che abbia giÃ trattato cause di mobbing, che sicuramente non abbia legami con la vostra azienda.

- Chiarite subito gli obiettivi che intendete raggiungere (danno biologico, demansionamento, reintegra nel posto di lavoro, patteggiamento, risarcimento dei danni, etc.) e le strade da percorrere.

- Coinvolgete il minor numero di persone: possibilmente solo la vostra azienda. In questo modo il vostro avvocato non si troverÃ a dover lottare contro eserciti di avvocati di controparte che si coalizzeranno contro di voi. Successivamente potrete procedere anche contro gli autori materiali del vostro mobbing: ad esempio, in caso di pubblici dipendenti, sarÃ possibile documentare il danno all'erario determinato dai vostri mobbers.

Prevenire Ã meglio che curare

Se percepiamo di essere oggetto di violenze psicologiche o di emarginazioni sul posto di lavoro da parte del "capo" (o di colleghi) cerchiamo di creare una base di elementi certi e inconfutabili

Raccogliamo tutta la documentazione - che ci riguarda - per attestare l'eventuale "isolamento sul lavoro e/o discriminazione psicologica", messa in atto nei nostri confronti dal capo o dall'Azienda;

Occorre anche un chiarimento con questa/e persone perchÃ Ã necessario capire le ragioni di tali comportamenti che potrebbero dipendere anche da un nostro difetto: svogliatezza, inoperositÃ, indifferenza, sgarberia, ecc.

Il chiarimento con la persona dovrÃ essere sereno e positivo evitando, accuratamente, di ricorrere a lamentazioni inutili o minacciando querele e denunce perchÃ, prima di ogni altra considerazione, Ã importante capire i motivi.

Altro passo importante, senza essere impulsivi e mantenendo la calma, Ã quello di far comprendere bene al nostro interlocutore che non siamo, comunque, disposti a subire soprusi e lesioni della nostra dignitÃ di lavoratore o lavoratrice;

Parliamone con i colleghi e le colleghe perchÃ possano essere utili testimoni. Attenzione, perchÃ, non citiamo le persone ma i fatti perchÃ - in questa fase - Ã molto piÃ utile richiamarsi al diritto di operare in condizioni di buona salute non solo fisica, ma soprattutto mentale.

Se i tentativi non approdano a nulla, allora dobbiamo passare all'azione denunciando - per iscritto - l'esperienza che stiamo vivendo.

Informiamo, subito, il rappresentante dei lavoratori o le segreterie territoriali e nazionali del sindacato, anche se non siete iscritti/e. Noi, ad esempio, stiamo seguendo molti casi di mobbing attraverso denunce specifiche e, dove serve, le sosteniamo anche mettendo a disposizione gratuitamente l'assistenza legale.

Protezione del lavoratore e rilevanza del bene da tutelare

Nella normativa giuslavoristica piÃ recente assume sempre maggiore rilevanza il riconoscimento

della dignità della personalità del lavoratore come valore trascendente l'idea del suo essere parte debole nella dinamica del rapporto di lavoro, perché investe la persona nella sua dimensione sociale. Ciò non toglie che nel lavoro dipendente, la subordinazione socio-economica si presenti come un elemento caratteristico cui l'ordinamento giuridico riconnette la specifica normativa protettiva.

Tuttavia, la considerazione del profilo personalistico in materia di rapporti di lavoro ha fatto sì che si valorizzasse, rispetto all'originaria legislazione di tutela del lavoratore, la protezione globale della sua persona per favorire una concreta evoluzione sociale. Si è progressivamente sviluppata, così, la tendenza ad accentuare, da un lato, il profilo sanzionatorio della normativa a carico del datore di lavoro limitandone i poteri e l'autonomia decisionale, dall'altro, ad incidere sul soggetto che svolge la prestazione di lavoro con norme mirate alla formazione-informazione e all'assunzione di specifiche responsabilità anche da parte del lavoratore.

Vi sono, infatti, norme che ampliano il contenuto del ruolo della posizione del dipendente nell'ambito dell'organizzazione del rapporto di lavoro, ed afferiscono alla tutela di interessi dei quali il lavoratore è portatore anche all'esterno del luogo di svolgimento della prestazione, poiché assumono contenuti non solo economico-professionali ma anche personali e sociali.

Alla rilevanza del ruolo attivo del lavoratore, così come si configura nella più recente normativa, è sottesa la spinta, che già animava il costituente, verso una cultura della prevenzione il cui perno sia la cultura della dignità della persona, che costituisce fondamento ideologico imprescindibile di ogni ulteriore evoluzione sia sul piano sociale sia sul piano sociale e civile.

Lo Statuto dei lavoratori non solo si richiama ai doveri del datore per tutelare la personalità del lavoratore, ma inserisce anche il debito di sicurezza e di tutela della salute del dipendente nell'area degli obblighi a carico del datore della prestazione, configurando così un sistema di doppia tutela, contrattuale ed extracontrattuale, a garanzia di tutti i lavoratori. Essa costituisce un necessario aspetto della tutela della personalità del lavoratore sancita anche dall'art.2087 del Codice civile e il cui fondamento normativo risiede in tutto il monito costituzionale desumibile anche dall'art.41 Cost. teso allo sviluppo della personalità del lavoratore, subordinando perfino la libertà d'iniziativa economica alla tutela della sicurezza e al rispetto della dignità umana e considerando la salute come diritto primario del cittadino-lavoratore e interesse fondamentale della collettività.

La consapevolezza dello stretto rapporto organico di interdipendenza tra integrità psico-fisica e ambiente di lavoro ha orientato sin dagli anni '70 il legislatore ad inquadrare la tutela della persona del lavoratore nel vasto ambito dell'assistenza sanitaria sul piano della sicurezza sociale. Il particolare rilievo dato dal legislatore alle esigenze di tutela della salute e della salubrità dell'ambiente è dimostrato dall'attenzione alla determinazione delle disposizioni in materia di igiene e sicurezza onde evitare tutti i possibili fattori d'inquinamento nocivi alla salute dei dipendenti.

Parallelamente all'accentuarsi del valore della responsabilità dei lavoratori si sono notevolmente ampliati i profili sanzionatori a carico del datore di lavoro che non ottempera alle disposizioni prevenzionali, essendo soggetto a sanzioni pecuniarie, amministrative e penali, con la possibilità di dover affrontare anche la spesa del risarcimento civilistico. Le nuove frontiere del danno alla persona, infatti, fanno sì che si affianchi al cosiddetto «danno morale derivante da reato» dell'art.2059 Codice civile, la figura giuridica del danno biologico, con la conseguente risarcibilità anche di danni derivanti da sofferenze e patemi d'animo. Nell'ampio dibattito accesi intorno alla natura, alla consistenza e alla sua collocazione nell'area del danno risarcibile, offre un costante contributo di chiarezza l'espressione «danno ingiusto» dell'art.2043 Codice civile, poiché stabilisce che non ogni danno è risarcibile, ma solo quello che l'ordinamento ritiene meritevole di riparazione

ponendo l'obbligo risarcitorio a carico del soggetto responsabile. L'art.1226 codice civile, oltretutto, concede al giudice la facoltà di procedere alla valutazione del risarcimento stabilendone equitativamente l'entità, sempre previa verifica della necessaria esistenza del nesso di causalità.

Il problema dell'individuazione del danno risarcibile di estrema attualità in questi ultimi anni a causa del preoccupante aumento della frequenza dei danni da stress, dovuti alle vessazioni subite nel posto di lavoro e meglio conosciute come fenomenologia del mobbing. La lesione anche della salute psichica del lavoratore e le ripercussioni negative su tutto il rapporto di lavoro che ne conseguono, hanno consentito l'ingresso nel nostro ordinamento di nuovi profili di tutela anche di questo aspetto della figura del prestatore di lavoro, in un quadro generale che coinvolge, oltre alle parti del rapporto, tutti gli operatori del diritto, gli istituti preposti e la stessa Comunità Europea nell'ottica di una protezione globale della persona del lavoratore.

La libertà di manifestazione del pensiero del lavoratore nell'impresa  
La Costituzione della Repubblica italiana garantisce, all'art. 21, il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione.

Così gli articoli 9, 10 e 11 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo, ratificata con legge dallo Stato italiano, confermano la sussistenza di un diritto inalienabile alla libertà di manifestazione.

È natura che anche al lavoratore, quale membro della collettività, sia garantita la libertà di pensiero.

Se questo assunto poteva avere una valenza generale, solo con la legge n. 300/70, il c.d. Statuto dei Lavoratori, è stata sancita a livello normativo una garanzia alla libertà di pensiero del lavoratore nell'impresa.

Proprio l'articolo di esordio dello Statuto, dispone che «i lavoratori senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di

manifestare liberamente il loro pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge».

Si tratta, in buona sostanza di una affermazione di principio che vale a delineare i principi ispiratori di tutta la legge, anzi, di tutta la normativa giuslaborista.

I principi enunciati, benché di rango costituzionali, non sono previsti di una sanzione che colpisca la loro violazione, come, ad esempio l'art. 28 della medesima legge, che censura il comportamento antisindacale.

In linea generale, comunque, qualunque comportamento lesivo del diritto della libertà di espressione deve considerarsi tout court illegittimo.

Scopo della disposizione legislativa è di riaffermare il fondamentale principio di libertà riconosciuto dall'art. 21 della Costituzione, impedendo che il datore di lavoro si avvalga della sua posizione di supremazia per comprimere la libera manifestazione del pensiero da parte dei suoi dipendenti nei luoghi di lavoro.

Oggetto della norma è indiscutibilmente la libertà di manifestazione del pensiero, in ogni sua forma (anche telematica).

La manifestazione del pensiero è tutelata espressamente nei luoghi ove i dipendenti prestino la loro opera, espressione volutamente generica.

Per la manifestazione del pensiero fuori dai luoghi di lavoro, non sarebbe in realtà immaginabile una compressione diretta da parte del datore di lavoro, ma soltanto una coazione indiretta mediante atti di pressione discriminatori, vietati da altre disposizioni dello Statuto (artt. 15, 4 e 8).

La libertà di manifestazione del pensiero ingloba anche la libertà di critica nei confronti del datore di lavoro (Pret. Milano 14.12.1971), nei limiti, ricordati dall'articolo in commento, della Costituzione e delle norme della presente legge».

Le opinioni espresse dal lavoratore dipendente, anche se vivacemente critiche nei confronti del proprio datore di lavoro, specie nell'esercizio dei diritti sindacali, non possono costituire giusta causa di licenziamento, in quanto espressione di diritti costituzionalmente garantiti o, quanto meno, di una libertà di critica. Peraltro, qualora il comportamento si traduca in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione, o comunque in una condotta manifestamente riprovevole può riscontrarsi, sotto il profilo sia soggettivo che oggettivo, quella gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario, cosí da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. (Cass. Sez. Lav., sent. n. 10511 del 22-10-1998).

Limitazioni particolari a detta libertà possono assumersi in relazione alle concrete modalità di tempo e di luogo.

Infatti, è da escludere che si possa interrompere e sospendere l'attività lavorativa per discutere di questioni politiche; la fattispecie spezzerebbe il nesso sinallagmatico intercorrente fra retribuzione e attività lavorativa medesima.

La giurisprudenza ha individuato nel limite costituzionale dell'art. 41 della carta fondamentale l'obbligo del rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale (Cass. 1325/83) e del necessario adempimento dell'obbligo di lavorare (Pret. Milano 15.06.1973; Pretura Milano 05.11.1977).

Anche l'attività di volantinaggio, quale espressione della libertà di manifestazione del pensiero, riscontra l'innegabile limite del rispetto del normale svolgimento dell'attività sindacale.

La giurisprudenza di merito ha stigmatizzato quale illegittima l'attività di volantinaggio durante il normale orario di lavoro, sanzionabile disciplinarmente, lecito invece durante le pause di lavoro (Pret. Torino 29.11.1972; Tribunale Roma 19.07.1977; Trib. Bologna 05.05.1973).

È altresì ritenuta illegittima la distribuzione di scritti anonimi, in contrasto con le leggi sulla stampa (Tribunale Monza 25.02.1981).

È invece assodato il diritto di organizzare assemblee ove discutere di vari problemi e manifestare liberamente il proprio pensiero.

I soggetti protetti sono i singoli lavoratori, non alle organizzazioni esponenziali, come appunto nel caso dell'art. 28 o 20 della medesima legge.

Per i lavoratori in Cassa integrazione è stato escluso il diritto di accedere in azienda al solo fine di manifestare il proprio pensiero (Pretura Busto Arsizio 10.04.1981).

Un problema particolare si è manifestato nel caso di rapporto di dipendenza con le imprese di tendenza, quali partiti politici, sindacati, istituti religiosi, etc. In questa ipotesi, il datore di lavoro presuppone una scelta di opinione implicita nel rapporto di lavoro.

È pur vero che non può essere esclusa in radice la libera manifestazione del pensiero per il solo fatto di avere un rapporto di dipendenza con un ente esponenziale, ma è intuitivo che la dissidenza rispetto ai fini istituzionali dell'impresa potrebbe generare una causa di incompatibilità della prosecuzione del rapporto.



Nel rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro mette a disposizione i mezzi perché il prestatore d'opera possa proficuamente svolgere le proprie mansioni. Questi attrezzi di lavoro vanno dalla scalpello alla work station. Così il dipendente può avere a proprio disposizione un computer con una E mail personale. Personale fino a quanto? Un tecnico di informatica potrebbe serenamente risponderci che messaggi inviati da postazioni lavorative collegate ad un server, rimangono registrati in quest'ultimo, a prescindere dall'utilizzo di fantasiose password. Quindi, il datore di lavoro, potrebbe, tecnicamente, entrare e leggere la posta elettronica del dipendente. La domanda che a questo punto può angosciare l'imprevedente dipendente se sia lecita l'ingerenza del datore di lavoro. Gli esempi Oltreoceano non sono confortanti. Per i giudici statunitensi, il datore di lavoro ha tutto il diritto di frugare nella corrispondenza del dipendente, in ossequio dell'interesse aziendale di controllare i messaggi inviati dal posto di lavoro. Per l'esempio nazionale occorre svolgere alcune riflessioni.

Infatti, al dipendente è affidato in uso uno strumento aziendale, finalizzato allo svolgimento delle mansioni sue proprie, nell'interesse del datore di lavoro e non a fini personali.

Di contro la segretezza della corrispondenza del dipendente sembra essere un diritto primario, garantito e prevalente.

Ammettere la legittimità del controllo sulla corrispondenza privata (ancorché elettronica) del dipendente equivarrebbe a legittimare il datore di lavoro ad entrare nella vita privata del proprio impiegato e nella sua libertà di manifestare il proprio pensiero.

Non bisogna dimenticare che via E-mail possono essere inviati (o ricevuti) messaggi che rivelino le opinioni politiche, sindacali, religiose del dipendente.

Questo potrebbe, in ultima battuta, essere discriminato, all'interno del luogo di lavoro, per le proprie confessioni religiose, opinioni politiche od appartenenza ad una organizzazione sindacale, come sopra ricordato.

Tale comportamento è di tutta evidenza illegittimo, in aperta violazione con la lettera e lo spirito della legge 300/70, meglio conosciuta come Statuto dei Lavoratori.

Si è sopra esaminato come l'art. 1 dello Statuto sancisce espressamente che i lavoratori hanno diritto di manifestare il proprio pensiero.

L'art. 8 della stessa disposizione vieta al datore di lavoro qualsiasi indagine sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore.

In capo al datore di lavoro è efficace quanto potrebbe ascriversi la violazione dell'art. 616 c.p.,

che punisce con la reclusione fino ad un anno o con la multa sino a un milione, chiunque prenda cognizione del contenuto di una corrispondenza a lui non diretta.

Occorre ricordare che, a mente della novella 547/93, per corrispondenza deve intendersi anche quella informatica o telematica.

Problema concreto potrebbe però essere rappresentato dal fatto che, in pratica, il dipendente non sarà in condizione dell'eventuale violazione della sua sfera di privacy.

I principi sin qui enunciati non debbono ovviamente essere assolutizzati.

Se il dipendente ha diritto al rispetto della propria libertà e dignità, non può certo defraudare il datore di lavoro nello svolgimento della collaborazione.

Così il lavoratore avrà diritto alla privacy della propria posta elettronica gestita sul suo posto di lavoro, ma questo, ovviamente, non lo legittima a "chattare" per otto ore al giorno, anziché prestare l'attività lavorativa per cui è retribuito.

Un conto, infatti, è il contenuto della posta, altro è la frequenza degli accessi via internet.

Tra i primi doveri del dipendente occorre ricordare il rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale e l'adempimento dell'obbligo di prestare il proprio apporto lavorativo.

Ci si richiama al normale svolgimento dell'attività produttiva di cui alla lettura della Cassazione sopra ricordata.

Una sentenza ha affermato che costituisce condotta antisindacale il comportamento del datore di lavoro volto ad impedire l'utilizzo della posta elettronica quale modo della comunicazione tra rappresentanze sindacali e lavoratori, non limitato al solo diritto di affissione (Pretura Milano 2 luglio 1997).

Scremati i casi estremi, sarà compito del Giudice, caso per caso, svolgere una comparazione di interessi fra la tutela dei diritti del lavoratore e quelli del datore di lavoro.

Il "Mobbing" e la tutela giudiziaria

La responsabilità contrattuale del datore di lavoro

Affronteremo il tema della responsabilità contrattuale del datore di lavoro, dal punto di vista

unicamente della tutela della salute.

La norma fondamentale in materia Ã¨ costituita dall'art. 2087 c.c. che testualmente statuisce: "L'imprenditore Ã¨ tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolaritÃ del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integritÃ fisica e la personalitÃ morale dei prestatori di lavoro".

Tale norma pone a carico del datore di lavoro uno speciale ed autonomo obbligo di protezione della persona del lavoratore e reca una previsione particolarmente ampia ed elastica, comprensiva non solo del rispetto delle condizioni e dei limiti imposti dalle leggi e dai regolamenti per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, ma anche dell'introduzione e manutenzione delle misure idonee, nelle concrete condizioni aziendali, a prevenire infortuni ed eventuali situazioni di pericolo per il lavoratore, derivanti da fattori naturali o artificiali di nocivitÃ o penositÃ presenti nell'ambiente di lavoro. Siffatto obbligo di protezione, inoltre, non attiene solo al profilo dell'integritÃ psico-fisica dei lavoratori, ma anche a quello della personalitÃ morale (da intendersi nel senso di "sociale").

Questo ultimo aspetto, a lungo trascurato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, significa che nella fase dell'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere rispettata la "persona" del debitore di opere, sia in senso fisico, sia nella direzione piÃ¹ ampiamente etica, in modo da evitare che il prestatore di lavoro, anzichÃ© cedere energie e forza-lavoro, sia costretto a "scambiare" ed alienare i propri diritti personalissimi.

Al momento della conclusione del contratto, l'obbligo di prevenzione ex art. 2087 c.c. s'inscrive automaticamente nel contenuto del rapporto di lavoro e l'imprenditore Ã¨ tenuto, quindi, a svolgere un'attivitÃ generale di prevenzione dei rischi derivanti dall'ambiente di lavoro.

Mentre nella generalitÃ dei contratti, tale obbligo deriva dal rispetto del principio della buona fede ex art. 1375 c.c. che entrambe le parti sono tenute ad osservare nella fase dell'esecuzione delle proprie obbligazioni, nel rapporto di lavoro vi Ã¨ la necessitÃ di tutelare il lavoratore dagli specifici rischi derivanti dall'ambiente di lavoro, mediante il ricorso ai normali obblighi di protezione che, per il principio di correttezza ex art. 1175 c.c., integrano i reciproci obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (prestazione di lavoro, da una parte, e retribuzione dall'altra). A ciÃ² si aggiunge un autonomo ulteriore obbligo, anch'esso primario, di protezione del fondamentale interesse del prestatore alla salute, riconosciuta dall'art. 32 della Costituzione come bene di interesse collettivo e, nello stesso tempo, come diritto assoluto della persona.

Non va dimenticato, infine, e a proposito della tutela costituzionale della salute, l'art. 41, 2Â° co., Cost., secondo cui l'iniziativa economica privata "non puÃ² svolgersi in contrasto con l'utilitÃ sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertÃ , alla dignitÃ umana".

Va da dire, comunque, che la surrichiamata norma dell'art. 2087 è stata scarsamente utilizzata nella sua tipica funzione di prevenzione, ed è stata, invece, invocata ex post in funzione risarcitoria di eventi dannosi già verificatisi.

Nel momento in cui la tutela ex art. 2087 c.c. rientra nella responsabilità contrattuale, e non più<sup>1</sup> in quella extra-contrattuale ex art. 2043 c.c., dovrà applicarsi l'art. 1218 c.c. che stabilisce: «è 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». Per la giurisprudenza, a questo punto, il passaggio dalla responsabilità contrattuale al riconoscimento di una tutela preventiva era quasi automatico. Ed infatti, nel 1985 la giurisprudenza afferma che «il lavoratore, che è oggetto concreto della tutela assicurativa ha, stante la funzione anche preventiva degli obblighi ex art. 2087 c.c., un vero e proprio diritto soggettivo al relativo adempimento, assieme agli altri diritti contrattuali»: tale orientamento viene, poi, confermato dalle Sezioni Unite della Cassazione.

Può senz'altro affermarsi che nel rapporto di lavoro, il generale principio del *neminem laedere* ex art. 2043 c.c. si concretizzi in un'autonoma obbligazione contrattuale e confermi, così, l'esistenza di un *periculum reale* comunque presente all'interno del rapporto di lavoro medesimo.

#### Danni risarcibili e profili probatori

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia ritenuto responsabile ex art. 2087 c.c. di comportamenti riconducibili al mobbing, egli sarà tenuto a risarcire tutti i danni provocati da tale illegittimo comportamento.

In tali circostanze viene, innanzitutto, riconosciuto pacificamente il danno patrimoniale, ovvero il danno alla capacità produttiva di reddito sia nel senso del danno emergente sia nel senso del lucro cessante; viene, altresì, riconosciuto il danno morale ed alla vita di relazione in tutti i casi integranti reato, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 2059 c.c. e 185 c.p. e viene, infine, riconosciuto il danno biologico.

La categoria del danno biologico è stata creata nel nostro Paese dal diritto «vivente», che ha dovuto superare le enormi difficoltà interpretative conseguenti alla nozione di danno non patrimoniale collegate al principio di tipicità ex art. 2059 c.c., pur a fronte di una clausola generale come quella contenuta nell'art. 2043 c.c.

Le due norme appena richiamate, se interpretate in senso restrittivo, avrebbero di fatto escluso la possibilità di risarcire il danno alla salute o danno biologico, cosicché solo un intervento della Corte Costituzionale sarebbe stato in grado di rimuovere l'ostacolo ermeneutico del combinato disposto delle due norme.

Con una prima sentenza la Corte Costituzionale riconobbe nella tutela prevista dall'art. 32 Cost. un diritto primario ed assoluto, pienamente operante anche nei rapporti tra i privati e con una seconda stabilì il principio in base al quale era conforme alla Costituzione l'interpretazione, secondo diritto vivente (in proposito vanno ricordate soprattutto la sentenza del Tribunale di Genova e quella della Corte di Cassazione n° 3675/81) che considerava non limitata dall'art. 2059 c.c. la risarcibilità del danno non patrimoniale, anche se tale risarcibilità non è stata esplicitamente prevista dalla legge, nell'ipotesi in cui essa è conseguenza della lesione di un diritto costituzionalmente garantito come quello alla salute ex art. 32 Cost..

Successivamente, la Corte Costituzionale ha definitivamente consolidato tale principio, con tre sentenze tutte adottate nel 1991.

Non è dubbio, comunque, che l'azione risarcitoria, finalizzata alla riparazione del danno biologico, trae la sua origine causale nell'accertata esistenza di un illecito civile dell'imprenditore, riconducibile, in particolare, alla specie dell'inadempimento.

Per tale ragione, il danno biologico si cala all'interno di una relazione contrattuale: deriva, da tanto, che non è importante la rivisitazione dell'art. 2043 c.c., reinterpretato alla luce dell'art. 32 Cost., bensì la rilettura dell'art. 2087 c.c., ed in particolare del dovere di sicurezza, rafforzato dalla concorrente garanzia costituzionale.

La norma di riferimento, quindi, non sarà l'art. 2043 c. c., ma l'art. 1218 c.c., in stretta connessione con l'art. 1223 c.c., sul risarcimento del danno.

Quest'ultima norma, del resto, come anche l'art. 1226 c.c. (valutazione equitativa del danno) è comune alla due aree di responsabilità, contrattuale ed extra-contrattuale.

In conclusione sul punto, non può affermarsi, come invece ha fatto la Corte di Cassazione, un concorso tra le due responsabilità: nel rapporto individuale di lavoro, infatti, la rilevanza del danno biologico trova il suo fondamento giuridico nel combinato disposto di cui agli artt. 2087 c.c. e 32 Cost. e, quindi, la relativa azione risarcitoria si fonda sul presupposto che il datore di lavoro abbia violato il dovere di protezione e versi, così, in una situazione di inadempimento contrattuale.

La conseguenza non è di poco conto, ove si pensi che chi richiede il risarcimento del danno ingiusto secondo le regole della responsabilità aquiliana deve provare rigorosamente la condotta che ha determinato il danno, il nesso causale ed anche la colpevolezza o il dolo di chi è ritenuto responsabile. Al contrario, quando la domanda di risarcimento è fondata sulla responsabilità contrattuale, è sufficiente che l'attore provi l'inadempimento, mentre l'art. 1218 c.c. stabilisce il principio della presunzione di colpa, che impone al debitore di provare la non imputabilità dell'inadempimento, vale a dire che l'inadempimento è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

In tal caso, il lavoratore dovrà provare sia il danno subito, sia il rapporto di causalità fra la mancata adozione di determinate misure di sicurezza (specifiche o generiche) e il danno predetto.

La giurisprudenza di legittimità ha, comunque, escluso che si versi in un'ipotesi di responsabilità oggettiva, potendo il datore di lavoro fornire la prova di avere adottato tutte le cautele richieste dall'ordinaria diligenza, cosicché l'infortunio che pure avrebbe potuto essere evitato comunque si verifichi il pregiudizio non addebitabile all'imprenditore incolpevole.

Ed ancora, in una recente sentenza, la Corte di Cassazione ha sostenuto che la norma di cui all'art. 2087 c.c. configura un diritto soggettivo del lavoratore, sia alla predisposizione, da parte del datore di lavoro, delle misure di sicurezza, sia al risarcimento dei danni causati dalla mancata adozione di tali misure.

#### Fattispecie particolari

Nell'ambito del rapporto di lavoro, diversi e specifici comportamenti da parte del datore di lavoro che, complessivamente intesi, sono riconducibili al mobbing sono stati decisi dal legislatore o dalla giurisprudenza, e trovano, quindi, come già detto, una disciplina loro applicabile all'interno dell'ordinamento giuridico.

Si vuol dire, cioè, che le possibili forme in cui può manifestarsi il mobbing non costituiscono delle novità assolute, poiché esse singolarmente considerate trovano nel nostro ordinamento una disciplina finalizzata a scoraggiarle e ad offrire adeguata tutela al lavoratore. E così, se le azioni di mobbing colpiscono un lavoratore per discriminazione politica, sindacale, religiosa, di lingua e di sesso, diverse norme dell'ordinamento internazionale o comunitario o interno (artt. 3, 37, 39 della Costituzione, art. 15 Stat. Lav., L. n.° 903/77, L. n.° 125/91, art. 5 L. n.° 135/90) possono essere utilizzate, anche a fini risarcitori.

Lo stesso avverrà in caso di violazione dell'art. 2103 c.c. per assegnazione a mansioni dequalificanti, ovvero per violazione dell'art. 1434 c.c. per la richiesta di annullamento di dimissioni derivanti da vizio di consenso per violenza.

a) Demansionamento o dequalificazione professionale.

Molto spesso, le pratiche di mobbing colpiscono la professionalità del lavoratore, provocando un demansionamento dello stesso.

Il relativo danno da demansionamento ha, in verità, una struttura complessa, in cui l'elemento principale è il danno alla professionalità, a cui deve aggiungersi il danno alla personalità, il danno alla vita di relazione, il danno biologico alla salute e, in alcuni casi, anche quello morale.

In tale contesto, la tutela risarcitoria appare inadeguata, in particolare per quei diritti della persona-lavoratore personalissimi, che non hanno un contenuto patrimoniale, e tuttavia, di fronte all'incoscienza degli obblighi di non fare (divieto di assegnazione a mansioni inferiori), può rivelarsi realisticamente utile per realizzare un minimo di effettività della tutela giurisdizionale.

Il problema dibattuto in giurisprudenza attiene alla natura (contrattuale o aquiliana) della responsabilità conseguente alla dequalificazione: sul punto, la giurisprudenza non affronta in modo deciso la questione e, in alcuni casi, configura un'ipotesi di concorso tra le due responsabilità.

Per quanto già detto in precedenza, appare coerente con le peculiarità del rapporto di lavoro ricondurre la responsabilità per tutti i danni provocati dal datore di lavoro all'interno del contratto, e tanto sia che il danno attenga alla lesione della professionalità del lavoratore, sia che riguardi la sua personalità.

Nel primo caso (danno alla professionalità) il danno deriva dalla violazione dell'art. 2103 c.c., nel secondo (danno alla personalità) dalla violazione dell'art. 2087 c.c.

#### b) Dimissioni del lavoratore e sua tutela

Come affermato dagli studiosi del mobbing, uno degli effetti tipici cui mirano le condotte persecutorie e vessatorie è rappresentato dalle dimissioni del lavoratore.

Può accadere, innanzitutto, che il lavoratore, al momento delle dimissioni, adduca l'esistenza di una giusta causa, in conseguenza e per effetto appunto dei comportamenti vessatori: in tal caso, egli chiederà il pagamento dell'indennità di preavviso e il risarcimento del danno subito.

Completamente diverso è, invece, il caso in cui il lavoratore si dimetta senza alcuna reale autonomia con i comportamenti persecutori: il lavoratore, in tale ipotesi, si trova in uno stato temporaneo di incapacità, a causa appunto delle vessazioni, e, quindi, non adduce una giusta causa di dimissioni. Egli potrà, comunque, ottenere l'annullamento delle dimissioni ex art. 428 c.c. se riuscirà a provare che sono state rassegnate in un momento, anche temporaneo, di totale incapacità di intendere e di volere, ovvero se sono state rese sotto violenza ex art. 1434 c.c., anche sotto la forma della minaccia illegittima di far valere un diritto (quale ad esempio il licenziamento) per ottenere un vantaggio ingiusto ex art. 1438 c.c.

Vale la pena sottolineare che la giurisprudenza di legittimità, richiamando altre specifiche pronunce ha ritenuto inapplicabili alle dimissioni la disciplina di cui all'art. 2113 c.c., ritenendo le dimissioni medesime un diritto disponibile.

#### c) Abuso di potere, comportamenti persecutori o discriminatori

In tempi recenti, la giurisprudenza ha sanzionato in maniera specifica comportamenti persecutori del datore di lavoro, che non rientrano tra quelli tipici maggiormente conosciuti.

In particolare la Corte di Cassazione ha ritenuto comportamento illegittimo persecutorio del datore la ripetuta richiesta da parte di quest'ultimo di visite mediche di controllo.

Tale sentenza conferma, sul punto, quanto affermato, innanzitutto, dal Pretore di Lecce " Dr. F. Buffa " che a tal proposito aveva parlato di "vero e proprio stillicidio di visite medico-fiscali di controllo. Il Pretore di Lecce, quindi, accertato sia il profilo causale (in quanto l'INPS procede alle visite di controllo solo su impulso del datore di lavoro), sia sotto quello soggettivo (in quanto la societ  datrice di lavoro era consapevole delle condizioni di salute della lavoratrice), ha ravvisato nella condotta del datore di lavoro un abuso di potere, in violazione dei principi di correttezza ex art. 1175 c.c. e della tutela della salute ex art. 2087 c.c. Conseguentemente il Pretore, sul presupposto che gli obblighi di correttezza integrano il contenuto del contratto e che il relativo inadempimento (di natura dolosa) comporta la responsabilit  del datore di lavoro, ha ritenuto il datore medesimo responsabile di tutte le conseguenze dannose, pur non volute o soggettivamente imprevedibili, derivanti dall'inadempimento ex art. 1225 c.c.. Il Pretore, infine, ha riconosciuto il diritto della lavoratrice al risarcimento del solo danno biologico, escludendo, nel contempo, il danno emergente ed il lucro cessante, poich  non adeguatamente provati, ed il danno morale, poich  la fattispecie in esame non integrava estremi di reato.

Cause tra datori di lavoro, lavoratori e Inail

L'Inail gestisce oltre 3 milioni di posizioni assicurative, 1.200.000 rendite e ogni anno registra pi  di un milione di nuovi infortuni, situazioni potenzialmente in grado di creare conflitti con l'utenza.

Nel 2001 le nuove cause tra datori di lavoro, lavoratori e Inail sono state meno di 15mila (il 5% del contenzioso previdenziale complessivo), cui si aggiungono le 1.800 per esposizione all'amianto, e il 56% dei giudizi " stato favorevole all'Istituto. Il contenimento del contenzioso " anche frutto dell'attiv  di assistenza e consulenza dell'Avvocatura dell'Inail che nel 2001 ha prodotto oltre 8.500 pareri e consentito di evitare il conflitto.

I dati sono emersi nel corso del seminario, svoltosi nei giorni scorsi, al quale hanno preso parte i 282 avvocati dell'Istituto insieme ad esponenti del mondo accademico e giudiziario.

Il Commissario Straordinario dell'Inail, Vincenzo Mungasi ha sottolineato che 'Per difendere i principi di solidariet  che sono alla base del sistema di sicurezza sociale l'Inail deve conservare la sua natura di ente pubblico che meglio consente di realizzare la funzione previdenziale di protezione dei lavoratori infortunati. Abbiamo avviato un processo di modernizzazione delle strutture operative in senso manageriale'.

In processo di modernizzazione ha l'obiettivo di ridurre i costi del contenzioso e rendere pi  immediato il riconoscimento dei diritti di lavoratori e imprese.

Gli esperti si sono poi confrontati sul decentramento delle competenze legislative dallo Stato alle Regioni, attuato dalla riforma del Titolo V della Costituzione. La devoluzione rafforza infatti il ruolo dall'Inail nel sistema della sicurezza sociale e impone un diverso impegno per la prevenzione e la salute dei lavoratori. Occorrer  quindi sviluppare nuove sinergie tra l'Istituto e le Regioni per



garantire l'omogeneità della tutela assicurativa sul territorio.

## Gravidanza

Come evidenziato nella "Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro 2002 - 2006; Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società" (si veda Punto Sicuro n.601), il tema della promozione della salute sul luogo di lavoro deve essere affrontato tenendo conto delle profonde trasformazioni della società e del mondo del lavoro.

Negli ultimi decenni si assiste ad una più ampia partecipazione delle donne al mondo del lavoro. La strategia europea sottolinea che "le azioni di prevenzione devono prendere in considerazione in modo specifico la partecipazione crescente delle donne al mondo del lavoro, nonché i rischi per i quali le donne presentano una particolare sensibilità. Tali azioni rivolte alle donne devono essere basate su ricerche che coprano gli aspetti ergonomici, la realizzazione dei posti di lavoro, gli effetti dell'esposizione agli agenti fisici, chimici e biologici, nonché la valutazione delle differenze fisiologiche e psicologiche nell'organizzazione del lavoro."

In questo contesto si colloca il progetto "DONNA, SALUTE E LAVORO", promosso dal Comitato Pari Opportunità dell'INAIL per favorire la ricerca e "l'acquisizione di dati sulla dimensione dei fenomeni di genere nel campo della salute e della sicurezza". Tra gli obiettivi perseguiti vi è l'istituzione di uno specifico "Osservatorio INAIL" per individuare le principali patologie professionali che colpiscono le donne, con particolare riguardo alla salute riproduttiva.

Nell'ambito del progetto è stata realizzato l'opuscolo "La lavoratrice in gravidanza". La pubblicazione intende fornire precisi messaggi ai datori di lavoro, alle lavoratrici ed ai lavoratori, "affinché in tutte le aziende - grandi e piccole, pubbliche e private - vengano sempre più e meglio definite delle procedure operative di prevenzione e protezione volte a tradurre in pratica quelli che sono i principi sanciti dalla legge".

Nella pubblicazione si affrontano tematiche riguardanti non solo la normativa attualmente vigente (D.Lgs. n. 151/01) e le procedure ad essa connesse ma anche un'analisi dei profili di rischio dei comparti delle lavorazioni in cui sono maggiormente occupate le donne, con particolare riguardo alla prevenzione della patologia della riproduzione.

La pubblicazione "La lavoratrice in gravidanza", realizzata dall'Inail nel luglio scorso, è ora consultabile on line e scaricabile in formato pdf dal sito dell'Istituto.

## Malattie professionali non tabellate

Per tutti coloro che sono interessati al rischio da esposizione a radiazioni elettromagnetiche negli ambienti di vita e di lavoro, si può rivelare utile una iniziativa on line dell'IspeSl.

Sul sito dell'Istituto è disponibile "Gauss - Strumento di analisi ed informazione sui rischi da esposizione ai campi elettromagnetici". Il prodotto è rivolto a due livelli di utenza. Un primo livello costituito dai lavoratori esposti e dalla cittadinanza; un secondo livello costituito da professionisti che

operano nel campo della salute e della sicurezza (medici, ingegneri, ricercatori di istituzioni scientifiche) e che si interessano al rischio da esposizione a radiazioni elettromagnetiche negli ambienti di vita e di lavoro.

La trattazione teorica sui campi elettromagnetici Ã infatti articolata in due livelli, base e superiore. Il sito raccoglie le principali disposizioni di legge in merito all'esposizione ai campi elettromagnetici (legislazione regionale, nazionale, internazionale, europea) e offre un percorso per la valutazione dei rischi da campi elettromagnetici in ambiente lavorativo. Ampio spazio Ã riservato alla prevenzione e alla protezione (Principi generali di protezione, La protezione dagli effetti acuti, La protezione dagli effetti a lungo termine, Norme di protezione, Possibili effetti a lungo termine e obiettivi di qualitÃ , Campi elettromagnetici in ambiente domestico, Campi elettromagnetici in ambiente lavorativo).

Completano la sezione alcune schede didattiche, la trattazione degli effetti sanitari e biologici dei campi elettromagnetici, la scheda informativa per l'utente, la scheda informativa per il medico, una ricca bibliografia ed il glossario.

## Indennizzo per Mobbing

L'indennizzo nel diritto previdenziale

(d.p.r. 30/6/1965, n. 1124):

Esamineremo se il mobbing possa determinare anche un evento che, in quanto astrattamente qualificabile come infortunio sul lavoro o malattia professionale, potrebbe essere indennizzato dall'I.N.A.I.L. qualora ricorressero, in concreto, tutte le condizioni previste dalla normativa vigente in materia.

E' d'obbligo, in primo luogo, sottolineare la netta distinzione tra il "risarcimento", proprio del diritto comune e l'"indennizzo", proprio di quello previdenziale: il primo fonda, quantomeno per il danno alla persona, il diritto per il danneggiato al risarcimento "integrale", cioÃ in tutti gli aspetti, statici e di relazione, del bene tutelato; il secondo, viceversa, si ispira a una logica di tipo assicurativo tendente ad equilibrare, a livello generale, le uscite con le entrate e, a livello particolare, i premi con i rischi assicurati.

In sostanza e per schematizzare, il responsabile Ã obbligato al risarcimento integrale; l'assicurazione garantisce, per conto dell'assicurato, l'indennizzo legislativamente (per le assicurazioni sociali) o contrattualmente (per le assicurazioni private) pattuito, che puÃ anche essere inferiore al risarcimento.

L'assicurazione I.N.A.I.L. Ã attualmente disciplinata dal "Testo Unico" approvato con D.P.R. 30/6/1965, n. 1124, che definisce "infortunio" (art. 2) l'evento verificatosi per "causa violenta, in occasione di lavoro" e "malattia professionale" (art. 3) quella contratta "nell'esercizio e a causa" di lavorazioni tassativamente "tabellate", o "non tabellate" purchÃ sia comunque provata la causa del lavoro (Corte Cost. n. 179 del 18/2/1988).

Sia dall'infortunio che dalla malattia professionale deve derivare, per fondare il diritto all'indennizzo,

una inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro totale e di fatto (art. 68), ovvero permanente (totale o parziale).

Nel diritto previdenziale, la differenza ravvisata nella "rapidità e violenza" del momento infortunistico (anche la puntura di un ago infetto che provoca, col tempo, l'epatite considerata un infortunio), rispetto alla "lenta manifestazione" della malattia professionale.

Peraltro, da un punto di vista medico-legale, anche l'infortunio determina uno stato patologico.

Il mobbing, per il suo stesso modo di manifestarsi, potrebbe rientrare tra le "malattie" e collocarsi tra quelle "non tabellate". Come tale pertanto, in astratto, potrebbe rientrare nell'oggetto dell'assicurazione I.N.A.I.L., ricorrendone i requisiti previsti dalla legge per la tutela previdenziale.

Le prestazioni economiche e sanitarie erogate dall'I.N.A.I.L. consistono, oltre alle cure mediche, in una indennità per inabilità temporanea per i giorni di astensione totale dal lavoro (pari ad una percentuale del 60-75% della retribuzione) e in una rendita in caso di postumi permanenti (superiori al 10%).

Il riconoscimento (l'AN)

Affinché la malattia possa qualificarsi "professionale" ai fini della tutela assicurativa obbligatoria è necessario che la stessa sia stata contratta, per usare le stesse parole della Corte Costituzionale, "a causa del lavoro".

Pare necessario a questo punto sottolineare che, per le malattie professionali "non tabellate" (come potrebbe essere quella da mobbing) grava sul lavoratore che avanzi la richiesta nei confronti dell'I.N.A.I.L. l'onere di provare in base alle regole di diritto comune (art. 2697 c.c.) sia il rischio dell'ambiente di lavoro, sia il nesso eziologico tra questo e la malattia contratta. Al riguardo, giova pure sottolineare che la prova della "causa di lavoro" deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, rimanendo esclusa la rilevanza della mera possibilità dell'eziopatogenesi professionale.

Questa premessa si rende necessaria - e deve essere sempre tenuta presente durante la lettura di quanto segue sull'indennizzo nel diritto previdenziale - perché, senza la concreta "prova provata" del rapporto di causalità (che può essere fornito con ogni mezzo di prova ammissibile e dedotto ed, eventualmente, con l'ausilio del C.T.U.) non esiste giuridicamente la malattia professionale.

Insegna la medicina legale che i criteri che fondano il rapporto di causa/effetto (per gli infortuni e le m.p.) sono cinque e devono coesistere, nel senso che devono essere tutti realizzati per l'esistenza del nesso eziologico:

1. efficienza lesiva;
2. criterio cronologico;
3. criterio topografico;

4. continuità fenomenologica;

5. esclusione di altre cause.

I suddetti criteri devono essere rapportati anche con quel modo di essere del soggetto che, con termine tecnico e onnicomprensivo, potremmo chiamare "susceptibilità individuale", cioè la soggettiva ed endogena capacità del soggetto di reazione alle sollecitazioni che, per le malattie, viene denominata "concausa".

In questa fase è fondamentale il giudizio del consulente medico-legale che, infine, dovrà stabilire se la malattia (fisica e/o psichica):

esiste in quanto clinicamente accertata;

quale ne sia la causa;

comporta o ha comportato inabilità temporanea con astensione totale dal lavoro, e per quale periodo; comporta una inabilità permanente alla attività al lavoro (oppure, al lavoro specifico, attitudinale, generico) ed in quale misura.

Va da sé che il giudizio medico-legale sarà fortemente condizionante per la qualificazione giuridica della "malattia" come "professionale" o "comune", ferma comunque la valutazione conclusiva e definitiva del giudice.

Invero, ove si giungesse, infine, ad affermare che la patologia sia direttamente conseguente alla "persecuzione sul lavoro", non potrebbe escludersi a priori il riconoscimento della natura "professionale" della malattia in ambito previdenziale. Certamente il mobbing non può qualificarsi, in senso tecnico, come un rischio proprio del lavoro o della lavorazione ma, nondimeno, non pare possa escludersi all'assicurato la possibilità di provare - rigorosamente secondo le regole del diritto comune (art. 2697 c.c.), con esclusione di ogni presunzione legale - l'origine professionale della patologia.

L'indennizzo ("Quantum")

Però, pur riconosciuta l'esistenza della "malattia professionale da mobbing", per fondare l'indennizzo I.N.A.I.L. è altresì necessario che la patologia abbia determinato anche una inabilità temporanea totale o una riduzione permanente della attività al lavoro (o, come definita da autorevole dottrina, della capacità biologica al guadagno).

L'inabilità temporanea

Sotto questo profilo, è necessario che la patologia abbia determinato anche una incapacità temporanea totale al lavoro specifico svolto dal "mobbizzato". Anche in questo caso il giudizio medico-legale sarà necessario ma risulterà forse meno condizionante (rispetto a quello sul riconoscimento della patologia): ciò in quanto l'inabilità totale e di fatto al lavoro specifico dipende anche da tutta una serie di altre circostanze di fatto.

Invero, per il diritto previdenziale non è nuova la circostanza che alcune malattie professionali possano comportare una inabilità "temporanea" al lavoro pur senza determinare postumi "permanenti": basti pensare alla varie dermatiti allergiche che, come noto, regrediscono, fino a guarire, con l'allontanamento della sostanza allergizzante. Per<sup>2</sup>, in questo caso, si tratta di una inabilità "fisica" obiettivamente constatabile.

Come pure, seppur più raro, è il riconoscimento dell'indennizzo I.N.A.I.L. per infortuni (non malattie) occasionati da motivi psichici: per esempio, l'astensione temporanea dal lavoro di un guidatore di una funivia che ha visto precipitare la cabina accanto alla sua; il suicidio per rimorso di un lavoratore che, per sua disattenzione, aveva provocato la morte di un compagno di lavoro. In questi casi l'evento traumatico è certo, concentrato nel tempo e obiettivamente verificabile.

Ben diversa è l'ipotesi del mobbing che, come abbiamo detto, è una malattia a manifestazione progressiva che determina una inabilità "psicosomatica" la quale, per essere indennizzata, dovrebbe comportare l'astensione al lavoro "totale e di fatto" (art. 68). Nel mobbing, questa inabilità dipende da una condizione psicologica soggettiva (del mobbizzato) nel rapporto interpersonale con altri soggetti (asseriti mobbizzanti), e non è chi non veda la difficoltà della prova concreta del rapporto di causa/effetto tra la (asserita) molestia morale e la totale incapacità lavorativa specifica.

Per il mobbing, la "normalizzazione" dei rapporti interpersonali anomali con i superiori (cd. "verticale") e/o con altri compagni di lavoro (cd. "orizzontale") dovrebbe, di norma, comportare la fine del disagio psicosomatico e il totale recupero della capacità lavorativa.

Se così non fosse, se cioè, nonostante la "normalizzazione" persistesse il rifiuto del mobbizzato a riprendere il lavoro, la questione dovrebbe necessariamente estendersi anche ad altri profili, che superano il diritto previdenziale, quali quello della inidoneità alla specifica mansione in precedenza svolta, per arrivare, al limite, alla valutazione del comportamento di tutti i lavoratori anche a fini disciplinari, ecc..

L'inabilità permanente

La problematica, già difficile per la inabilità "temporanea", si complica ulteriormente per la "permanente".

E si complica viepiù se si riflette sul fatto che la legge "delega" del 17/5/1999, n. 144, all'art. 55, lettera s), stabilisce che la normativa che si andrà ad elaborare con la legge "delegata" dovrà prevedere una idonea copertura e valutazione indennitaria del danno biologico, con la conseguente impossibilità per il lavoratore di chiedere autonomamente al datore il risarcimento di tale ulteriore forma di danno.

In attuazione della predetta legge l'indennizzo I.N.A.I.L. in caso di inabilità permanente (art. 74) avrà ad oggetto:

1. il danno biologico (cioè, tutte le menomazioni dell'integrità psico-fisica lesive della salute in quanto attitudine a compiere qualsiasi attività realizzatrice della persona umana e, pertanto, ove sussista, del pregiudizio dell'attitudine al lavoro).

2. Il danno reddituale (cioè, i riflessi delle menomazioni da infortunio o malattia professionale sulla capacità lavorativa nell'attività esercitata dall'assicurato).

Quindi, se dal mobbing derivasse effettivamente una malattia cronicizzata (fisica o psichica) suscettibile di valutazione medico-legale, e se la stessa fosse riconosciuta di natura "professionale", l'indennizzo I.N.A.I.L., in base alla nuova normativa, dovrebbe estendersi ai due suddetti tipi di danno.

Rimane viceversa completamente escluso dalla tutela assicurativa ogni indennizzo per il danno morale il cui risarcimento, in presenza di un reato, rimane a carico esclusivo del responsabile (art. 2059 c.c.; art. 185 c.p.).

La rivalsa

L'I.N.A.I.L. indennizza all'assicurato il danno (escluso quello "morale") nel caso in cui l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale si sia verificato per colpa o dolo di un altro soggetto ed anche per caso fortuito o forza maggiore: l'unica ipotesi di esclusione dalla tutela è quella relativa al dolo dello stesso assicurato (cd. autolesionismo). Quindi, l'assicurazione sociale copre anche l'ipotesi dell'evento verificatosi, in occasione di lavoro, per colpa o dolo del datore di lavoro e/o suoi rappresentanti. In sostanza, l'assicurazione I.N.A.I.L. è fondata sul rapporto trilaterale tra lavoratore, datore di lavoro ed ente previdenziale e realizza un contemperamento dei reciproci diritti e interessi: il lavoratore riceve automaticamente le prestazioni, per<sup>2</sup> con precisi limiti quantitativi (franchigia sotto l'11%) e qualitativi (commisurazione della rendita non alla capacità lavorativa specifica), il datore di lavoro sopporta l'onere contributivo, ricevendone in cambio l'esonero dalla responsabilità civile; l'Ente paga le rendite, agendo quindi in regresso contro i datori di lavoro (e in surroga contro i terzi) che siano dalla legge ritenuti penalmente responsabili dell'infortunio occorso al lavoratore (Corte Cost. nn. 504/1999; 350/1997; 134/1971).

Il mobbing, per sua stessa definizione e modo di realizzazione, presuppone normalmente un comportamento doloso, al quale, a volte, possono affiancarsi anche altri comportamenti colposi. Invero, lo stress da mobbing non è una conseguenza oggettiva, propria e ineliminabile della lavorazione nel suo ciclo produttivo (tipico quello cd. della "catena di montaggio", che si ritrova in tutti i lavori fortemente ripetitivi), bensì soggettiva e collegata alla (intenzionale) persecuzione del datore di lavoro e/o di un suo rappresentante (cd. "verticale") o di altri compagni di lavoro (cd. "orizzontale"). Sotto questo profilo, il collegamento del mobbing col posto di lavoro potrebbe risultare anche solo cronologico o topografico, per esempio nel caso in cui le molestie perpetrate da un dipendente a danno di altro dipendente siano determinati da motivi personali. Per il mobbing "verticale", una volta accertate come esistenti tutte e non sono poche, facili da provare - le condizioni sopra illustrate per la indennizzabilità del caso, non pare seriamente contestabile il diritto di rivalsa dell'I.N.A.I.L. contro il datore di lavoro responsabile dell'evento. Infatti, di fronte al comportamento intenzionale del datore e in presenza di una lesione personale grave, possono configurarsi, in concreto, le condizioni per l'esercizio del diritto di regresso dell'Istituto che, come noto, può ripetere dal datore di lavoro, in caso di reato perseguibile d'ufficio (10, comma 4<sup>o</sup>), l'importo delle prestazioni erogate al lavoratore (art. 11). Per il mobbing "orizzontale", in presenza di un comportamento intenzionale dei soli compagni di lavoro, la problematica risulta complessa perché l'ipotetica responsabilità datoriale potrebbe essere ravvisata solo nel mancato intervento per far cessare gli atti di molestia allo stesso datore ben noti ma sottovalutati: in pratica, per non aver

tutelato l'integrità psicofisica del lavoratore sul posto di lavoro (art. 2087 c.c.; L. 626/1994; ecc.).  
Comunque in caso di mobbing "orizzontale", anche qualora non sia imputabile alcuna colpa al datore, risulta pur sempre astrattamente esperibile la surroga (art. 1916 c.c.) dell'I.N.A.I.L. contro i compagni responsabili i quali, col loro comportamento (illecito, abnorme e non direttamente ricollegabile alle loro mansioni, tale da farli ritenere "terzi" rispetto all'organizzazione aziendale) hanno determinato il danno.

La prevenzione

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. 2087 c.c.).

Sulla base di questo principio di diritto civile, ripreso e rafforzato dagli artt. 32 e 38 della Carta costituzionale e ampliato dal diritto comunitario, si è sviluppata tutta la normativa in materia di igiene del lavoro (D.P.R. 303/1956), protezione dei lavoratori contro specifici rischi (D.Lvo 277/1991, per rumore, piombo e amianto), tutela della salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro (D.Lvo 626/1994, in generale e, in particolare, per movimentazione manuale di carichi, utilizzo di videoterminali, esposizione ad agenti cancerogeni e biologici). Anche lo "statuto dei lavoratori" (L. 300/1970) prevede la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.

Come si può facilmente constatare già dalla stesso titolo delle leggi e dall'oggetto delle singole norme, la tutela viene prevalentemente prestata al