

FOCUS: IL MOBBING DI GENERE IN AMBITO LAVORATIVO.

Giusi Bartolozzi

Comp. Commissione giustizia alla Camera e giudice in aspettativa parlamentare.

Pur persistendo l'assenza di una completa definizione legislativa nel diritto nazionale può affermarsi, quale consolidata configurazione giurisprudenziale, che il *mobbing*¹ consiste in una serie di comportamenti aggressivi e vessatori, che si protraggono nel tempo, nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori (il fenomeno è assolutamente trasversale), posti in essere dal datore di lavoro, nonché da colleghi o superiori, e tali da caratterizzarsi come una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro².

Se è ormai pacifico in sede giuslavoristica che "sono tollerabili e possibili disparità e differenziazioni di trattamento, sempre che siano giustificate e comunque ragionevoli" (cfr. Corte Cost. n. 103 del 1989) risulta tuttavia statisticamente accertato che in ambito lavorativo, le donne sono frequentemente i soggetti più a rischio di *mobbing* e/o di marginalizzazione, specialmente al rientro dalla maternità o a seguito di matrimonio: si parla in questi casi, di *mobbing* di genere³.

SOMMARIO: **1.** Quadro normativo a livello europeo. **2.** Cornice costituzionale. **3.** *De iure condito*. **4.** *De iure condendo*. **4.1.** Definizione di *mobbing* e di molestie morali e violenze psicologiche. **4.2.** Obblighi del datore di lavoro e accertamento delle responsabilità. **4.3.** Tutela giudiziale. **4.4.** Pubblicità del provvedimento del giudice. **4.5.** Responsabilità disciplinare e nullità delle azioni discriminatorie. **4.6.** Modifiche al codice penale: introduzione di un nuovo delitto. **4.7.** Misure di prevenzione, vigilanza e informazione nei luoghi di lavoro. **5.** Obiettivi da perseguire.

1 Sui fondamenti Leymann H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims* 5, 1990, 119 ss.; Ege H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002 nonché <https://www.leymann.se/English/frame.html>, più di recente, Ege H., *Oltre il mobbing. Mobbing, Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, 2016.

2 Cfr per tutte, Cass. ord. N. 12364/2020; sent. 29767/2020)

3 Per la dottrina giuridica cfr., tra gli altri, Tullini P., *Mobbing e rapporto di lavoro, una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, I, p. 255 ss. Viscomi A., *Il mobbing: alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lav. Dir.*, 2002, 45 ss.; Tosi P. (a cura di), *Il mobbing*, Torino, 2004; Mazzamuto S., *Il mobbing*, Milano, 2004; Id., *Ancora sul mobbing*, in *Europa e dir. priv.*, 2006, 1360 ss.; AA. VV., *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2006

§1. Quadro normativo a livello europeo.⁴

Tra le iniziative specificamente adottate a livello europeo, si segnalano:

1. la firma, il 3 marzo 1996, da parte di nove Stati membri del Consiglio d'Europa, della nuova versione della Carta Sociale Europea⁵;
2. l'approvazione, da parte del Parlamento Europeo, il 20 settembre 2001, della risoluzione (2001/2339(INI)) riguardante il mobbing sul posto di lavoro⁶;
3. l'approvazione, da parte del Parlamento europeo, della Risoluzione (2004/2205(INI)) sulla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro, nella quale si invita la Commissione ad includere nel programma di azione alcune problematiche di genere, quali il mobbing⁷.

§2. Cornice costituzionale.

Nella Carta Costituzionale del 1948 il lavoro è un diritto personale ma anche un dovere sociale;

- all'articolo 2, la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale;

- all'articolo 32 riconosce il diritto alla salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività;

- all'articolo 35 riconosce e garantisce il diritto al lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e prevede che la Repubblica riconosce la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori e promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro;

⁴ Raffi A., *Il mobbing nell'ordinamento comunitario*, ivi 2006, 259 e ss.; Russo A., *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati*, in *Dir. rel. ind.*, 2006, 1051 ss.;

⁵ Articolo 26 con l'impegno degli Stati allo scopo di assicurare l'esercizio effettivo del diritto di ogni lavoratore alla protezione della loro dignità al lavoro, a promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di "atti condannabili o esplicitamente ostili ed offensivi, diretti in modo ripetuto contro ogni lavoratore sul luogo di lavoro o in relazione con il lavoro", nonché ad adottare le misure appropriate al fine di proteggere i lavoratori contro tali comportamenti

⁶ In particolare, nel documento si esortano gli Stati membri: rivedere e a completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro; a verificare e ad uniformare la definizione delle fattispecie di *mobbing*; a elaborare, con l'ausilio delle parti sociali, idonee strategie di lotta contro il *mobbing* e, in generale, contro la violenza sul posto di lavoro. Il documento conteneva anche un invito alla Commissione a presentare, entro il mese di marzo 2002, un Libro verde recante un'analisi approfondita della situazione relativa al *mobbing* in Italia e in ogni Stato membro e, successivamente, entro il mese di ottobre 2002, un "Programma d'azione" contenente le misure comunitarie contro il *mobbing*. Nonostante ciò, sia il Libro verde sia il Programma d'azione, ad oggi, non sono stati presentati.

⁷ Nella Risoluzione, in particolare, si invita la Commissione ad analizzare più attentamente la possibilità di presentare un approccio globale alla salute sul luogo di lavoro che comprenda tutte le forme di rischio, come, tra le altre, il *mobbing*.

- all'articolo 41 sancisce il principio di libertà dell'iniziativa economica privata, che non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

§3. De iure condito.

Nel nostro ordinamento, il fenomeno del *mobbing*, in assenza di provvedimenti legislativi di rango primario, è stato oggetto di attenzione e di esame prevalentemente in sede dottrinale e giurisprudenziale. Invero, in mancanza di un riconoscimento del *mobbing* nel diritto positivo, la dottrina, la giurisprudenza, la contrattazione collettiva e la prassi amministrativa hanno cercato di dare una sistemazione concettuale al fenomeno descrivendone gli aspetti caratteristici, senza mai giungere a una definizione omnicomprensiva ed a indirizzi consolidati⁸.

I primi passi volti a disciplinare normativamente il fenomeno sono stati compiuti, seppur indirettamente, attraverso l'emanazione di due provvedimenti:

- il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, attuativo della direttiva 2000/43/CE del 26 settembre 2000, del Consiglio, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

- il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, attuativo della direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, fornendo altresì una precisa definizione delle discriminazioni dirette e indirette, alle quali ha assimilato le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

In assenza, quindi, di una disciplina organica del fenomeno del *mobbing*, la giurisprudenza è intervenuta in funzione di "supplenza" del legislatore, riscontrando non poche difficoltà ai fini della tipizzazione delle condotte, configurabili attraverso una varietà di atti e comportamenti in cui elementi soggettivi di carattere psicologico rendono più complessa l'analisi probatoria.

Le fattispecie di *mobbing* sono state inizialmente ricondotte, ai fini del risarcimento del danno, prevalentemente:

- all'art. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro), ai sensi del quale «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure ... necessarie a

⁸ Pedrazzoli, M. (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro: tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Bologna, 2007; Calafà, L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lav. dir.*, 2012, 262 ss; Giubboni, S.-Borelli, S., *Discriminazioni, molestie, mobbing*, in Marazza, M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in Persiani, M.-Carinci, F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, tomo II, Padova, 2012, 1897 e ss.; Pellecchia, R., *Il Mobbing: fattispecie e tutele*, in Natullo, G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2015, 966 ss.; Cogliando A., *Il mobbing nella pubblica amministrazione aspetti: sociali, psicologici e giuridici anche alla luce della recente sentenza della Cassazione n. 10037/2015*, in <https://www.ambientediritto.it/dottrina/il-mobbing-nella-pubblica-amministrazione-aspetti-sociali-psicologici-e-giuridici-anche-alla-luce-della-recente-sentenza-della-cassazione-n-10037-2015/>

tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro», interpretato come fonte di responsabilità anche contrattuale del datore di lavoro;

- all'articolo 2043 c.c. (in materia di responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro e di responsabilità oggettiva dello stesso per gli illeciti commessi dai dipendenti);

- in caso di *mobbing* e demansionamento, all'articolo 2103 c.c. per il settore privato e all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001 per il settore pubblico.

Ai fini della configurabilità di una fattispecie di *mobbing*, l'evoluzione giurisprudenziale ha portato a individuare una serie di elementi essenziali costitutivi della condotta.

In particolare, per *mobbing* si intende comunemente una condotta sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che assumono gli estremi della prevaricazione o della persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità⁹.

Gli episodi di aggressione, esclusione o emarginazione del lavoratore sono posti in essere da parte dei colleghi (*mobbing* orizzontale), da parte di superiori gerarchici (*mobbing* verticale), o da parte di sottoposti nei confronti di un superiore (*mobbing* ascendente).

La condotta lesiva è caratterizzata da:

a) una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio: gli episodi, ripetuti e costanti nel tempo, sono volti a ottenere l'estromissione dall'azienda del lavoratore (c.d. *bossing*) o, più in generale, la sua distruzione psicologica, sociale e professionale;

b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;

c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;

d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio¹⁰.

Incombe sul lavoratore che si affermi vittima di *mobbing* l'onere di provare le condotte vessatorie, con le caratteristiche sopra descritte, la lesione alla sua integrità psicofisica, il nesso causale tra l'evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa.

§4. De iure condendo.

Anche nel corso della XVIII legislatura sono stati presentati molteplici disegni di legge che tentano di dare una risposta di giustizia concreta ai lavoratori e alle

⁹ cfr. Cass., sentenze nn. 3785/2009, 12048/2011, 2711/2012, 12725/2013, 19872/2014, 10285/2018, 26495/2018, 21464/2019 e 24883/2019.

¹⁰ cfr. Cass. n. 3785 del 17 febbraio 2009, Cass. n. 898 del 17 gennaio 2014 e, in senso analogo, Cass. n. 17698 del 6 agosto 2014, nonché, tra le tante, Cass. 10 novembre 2017, Cass. 21 maggio 2018, n. 12437.

lavoratrici vittime di *mobbing*, prevedendo una tutela giuridica specifica, nonché l'introduzione di un apposito procedimento giurisdizionale che si caratterizza per la celerità del procedimento e per l'agevolazione probatoria a favore del lavoratore, superando così l'ostacolo della *probatio* diabolica a suo carico dell'intento persecutorio.

Le proposte di legge (AC. 1722, AC. 1741, ed altre similari AC 2311, AC 3328), presentate alla Camera dei Deputati e già assegnate nelle competenti commissioni di merito, recano disposizioni volte a prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* poste in essere nei confronti dei lavoratori da parte del datore di lavoro o di un suo preposto, nonché da altri dipendenti, applicandosi a qualsiasi rapporto di lavoro e in tutti i settori di attività privati e pubblici, indipendentemente dalla mansione svolta o dalla qualifica ricoperta dagli interessati.

§4.1. Definizione di *mobbing* e di molestie morali e violenze psicologiche.

Vengono definite e specificate le condotte che configurano fattispecie di *mobbing* e di molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro.

In particolare, l'art. 2 della proposta di legge C.1741 qualifica fattispecie di *mobbing* sul posto di lavoro le molestie morali e le violenze psicologiche di carattere persecutorio, esercitate con intento vessatorio, iterativo e sistematico.

La norma specifica, poi:

- quanto alle modalità di realizzazione di tali condotte, che esse possono essere poste in essere esplicitamente o implicitamente, nonché direttamente o indirettamente;

- quanto agli effetti delle condotte medesime, che esse sono tali da determinare eventi lesivi dell'integrità psico-fisica o della dignità sociale e lavorativa della vittima.

La disposizione individua, altresì, un'ampia casistica delle condotte in questione, il cui elenco corrisponde sostanzialmente alle condotte individuate nella proposta di legge C. 1722.

L'art. 2, c. 1, della proposta di legge C. 1722 qualifica molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro le azioni, esercitate esplicitamente con modalità lesiva, che sono svolte con carattere iterativo e sistematico e che hanno il fine di emarginare, discriminare, screditare o, comunque, recare danno alla lavoratrice o al lavoratore in relazione alla sua carriera, alla sua autorevolezza e al suo rapporto con gli altri.

Entrambe le proposte di legge individuano un'ampia casistica delle condotte in questione, con una sostanziale differenza: per l'AC. 1722 si tratta di condotte meramente esemplificatorie di una molestia morale o violenza psicologica (che "possono avvenire anche attraverso...") mentre per l'AC. 1741 le condotte elencate sono esaustive.

Si tratta della:

- a) rimozione da incarichi;
- b) esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendali;
- c) svalutazione sistematica dei risultati, attraverso il sabotaggio del lavoro, svuotato dei contenuti o privato degli strumenti necessari al suo svolgimento (l'AC. 1722 specifica che svalutazione sistematica dei risultati attraverso cui avvengono le molestie morali e psicologiche si spinge "fino a" un sabotaggio del lavoro, che può essere svuotato dei suddetti contenuti);
- d) sovraccarico di lavoro o attribuzione di compiti impropri o inattuabili in concreto (l'AC. 1722 parla di compiti "impossibili o inutili"), che acquisiscono il senso di impotenza e di frustrazione;
- e) attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e alla preparazione professionale o alle condizioni fisiche e di salute;
- f) abuso del potere disciplinare, attraverso l'esercizio da parte del datore di lavoro o dei dirigenti di azioni sanzionatorie, quali reiterate visite fiscali o di idoneità, contestazioni o trasferimenti in sedi lontane, rifiuto di permessi, di ferie o di trasferimenti, finalizzate all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro;
- g) atti persecutori e di grave maltrattamento di fronte a terzi, nonché, come previsto dalla sola proposta di legge C. 1722, le "comunicazioni verbali o scritte e le tesi a critica, anche di fronte a terzi";
- h) molestie sessuali;
- i) squalificazione dell'immagine personale e professionale;
- l) offese alla dignità personale, attuate da superiori, da pari grado o da subordinati ovvero dal datore di lavoro.

§4.2 Obblighi del datore di lavoro e accertamento delle responsabilità.

Le proposte di legge dispongono l'obbligo del datore di lavoro, pubblico o privato, di accertare tempestivamente le suddette condotte, qualora esse siano state denunciate da singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori, ovvero su di esse vi sia stata segnalazione da parte delle rappresentanze sindacali aziendali o del rappresentante per la sicurezza, nonché del medico competente¹¹.

In sede di lavori parlamentari sarebbe opportuno delimitare temporalmente i termini dell'accertamento "tempestivo" delle condotte da parte del datore di lavoro, nonché specificare i requisiti della citata denuncia delle condotte in questione ad opera di singoli lavoratori o di gruppi di lavoratori¹².

¹¹ Cfr. art. 3, c. 1, della proposta di legge C. 1741, e art. 4, c. 1, della proposta di legge C. 1722

¹² Si ricorda, in proposito, con riferimento al solo settore pubblico, che i compiti e le funzioni di accertamento delle condotte in questione sono già svolti dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituito all'interno delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel

Le proposte di legge equiparano, poi, alla commissione dei fatti di *mobbing* la condotta di colui che istighi a commetterli, con due rilevanti differenze:

- la pdl 1722¹³ afferma tale equiparazione in generale, nell'ambito delle definizioni di *mobbing* (art. 2, co. 2);

- la pdl 1741 inserisce questa previsione nell'ambito degli obblighi di accertamento delle responsabilità da parte del datore di lavoro (art. 3, comma 2) prevedendo che egli debba considerare equivalenti alla realizzazione dei fatti di *mobbing*, oltre all'istigazione a commetterli anche "*l'omissione consapevole dei soggetti denunciati*" ed introducendo sanzioni a carico del datore di lavoro - pubblico o privato - che per dolo o negligenza violi gli obblighi di accertamento delle responsabilità¹⁴¹⁵.

La proposta di legge C. 1741 dispone, altresì, la comunicazione alla procura della Repubblica, da parte dell'autorità gerarchica competente, previo onere della prova contraria, del danno all'integrità psico-fisica provocato dalle azioni di cui all'articolo 2 sopra descritte, quando esso comporti una riduzione della capacità lavorativa (art. 3, c. 4)¹⁶.

La norma esemplifica, poi, taluni di questi disturbi psico-fisici, specificando che essi possano essere di qualsiasi entità: depressione; disturbi psico-somatici

complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Comitato, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. La mancata costituzione del Comitato comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. La direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità reca indicazioni riguardanti i CUG.

13 A tale riguardo, la proposta di legge C. 1722 specifica soltanto che il danno all'integrità psicofisica sussiste quando le azioni di cui al comma 1 (v. infra, paragrafo "Definizione di mobbing e di molestie morali e psicologiche") determinano una riduzione della capacità lavorativa per disturbi psicofisici di qualsiasi entità, quali depressione, disturbi psicosomatici conseguenti a stress lavorativo, come l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite, disturbi allergici, disturbi della sfera sessuale, nonché tumori (art. 2, c.3).

14 A suo carico sono previsti: l'interdizione dai pubblici uffici di cui all'art. 28 c.p. Si tratta di una pena accessoria che il giudice penale applica a seguito di una sentenza di condanna; il licenziamento; in via subordinata, rispetto alle precedenti misure, le misure previste per i diversi livelli di responsabilità dal Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008), per la violazione di taluni obblighi posti a carico del datore di lavoro e del dirigente, del preposto e del medico competente.

15 La disposizione non definisce l'autorità competente ad accertare la violazione da parte del datore di lavoro; peraltro, l'applicazione della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e il riferimento al dolo sembrerebbe prefigurare un intervento del giudice penale e dunque una qualificazione della condotta come reato. Va valutato inoltre l'esigenza di specificare l'ambito di applicazione e le modalità applicative del licenziamento, con particolare riguardo al datore di lavoro privato.

16 Sembrerebbe opportuno, al riguardo, chiarire come si configuri tale comunicazione nell'ipotesi in cui le azioni di *mobbing* siano state poste in essere dal datore lavoro, che è anche l'autorità gerarchica competente. Più in generale occorre chiarire l'ambito di applicazione della disposizione con particolare riferimento al coinvolgimento dell'autorità giudiziaria penale e al "previo onere della prova inversa" ed in particolare, quali siano i fatti da provare e chi debba provarli posto che in campo penale la presunzione di innocenza impone all'accusa di provare la colpevolezza.

conseguenti a stress lavorativo come l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite; disturbi allergici; disturbi della sfera sessuale; tumori¹⁷.

§4.3 Tutela giudiziale.

Le proposte di legge¹⁸ individuano nel giudice del lavoro (tribunale territorialmente competente, e applicazione del rito del lavoro di cui all'art. 413 c.p.c.) l'autorità competente a ricevere il ricorso nel quale sono denunciate le azioni di *mobbing*.

Mentre l'AC. 1722 consente di rivolgersi al giudice del lavoro per denunciare tutte le condotte di *mobbing*, come definite dalla proposta stessa, l'A.C. 1741¹⁹ circoscrive il ricorso alle seguenti condotte:

- rimozione da incarichi;
- esclusione dalla comunicazione aziendale;
- sovraccarico di lavoro o attribuzione di compiti impropri;
- attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica;
- squalificazione dell'immagine personale e professionale.

Rispetto alla definizione di *mobbing* fornita dalla stessa proposta di legge, restano escluse dalla possibile denuncia al giudice del lavoro le condotte di: svalutazione sistematica dei risultati attraverso il sabotaggio del lavoro; abuso del potere disciplinare; atti persecutori e di grave maltrattamento di fronte a terzi; molestie sessuali; offese alla dignità personale.

E' previsto, poi, che il giudice del lavoro possa, entro 5 giorni dalla denuncia, ordinare al responsabile la cessazione del comportamento, determinando altresì una misura di coercizione indiretta con obbligo del responsabile al pagamento di una somma per ogni giorno di mancata esecuzione del provvedimento. Contro la decisione del tribunale monocratico è ammessa – entro 15 giorni - l'opposizione davanti al tribunale in composizione collegiale.

Le due proposte di legge, invece, divergono quanto a onere della prova e conseguenze economiche della decisione del giudice.

In particolare, l'AC. 1722, senza modificare le regole generali sull'onere probatorio, stabilisce che sia dovuto al lavoratore danneggiato un risarcimento del danno che comprende comunque anche una somma a titolo di indennizzo del danno biologico, da determinare in via equitativa.

L'AC. 1741 invece, introduce una inversione dell'onere della prova stabilendo che a fronte della denuncia del lavoratore, spetti a colui che è accusato dimostrare l'inesistenza della condotta; qualora sia chiamato in causa il datore di lavoro, egli

¹⁷ Sarà opportuno specificare, al riguardo, se l'esemplificazione in questione abbia o meno carattere tassativo, nonché quali siano i soggetti abilitati a rilasciare le certificazioni necessarie.

¹⁸ AC. 1722, art. 5; AC. 1741, art. 4

¹⁹ Si osserva che, mentre per alcune di queste condotte la p.d.l. prevede la possibilità di rivolgersi al giudice penale (v. infra, art. 7), le offese alla dignità personale (lett. l) appaiono sformite di tutela giudiziaria.

dovrà dimostrare di essersi adeguatamente attivato a fronte di una lamentela circostanziata del lavoratore.

§4.4 Pubblicità del provvedimento del giudice.

Le proposte di legge²⁰ consentono al giudice, su istanza della parte interessata, di disporre che, a cura del datore di lavoro, pubblico o privato, sia data informazione della sentenza di accoglimento o di rigetto. Tale informazione ha luogo mediante lettera ai lavoratori interessati dell'unità produttiva o amministrativa nella quale è stato denunciato l'atto o il comportamento di *mobbing* oggetto dell'intervento giudiziario, con omissione del nome della persona che ha subito l'atto o il comportamento.

Il giudice dispone in ogni caso la pubblicazione della sentenza di condanna su almeno due quotidiani a tiratura nazionale, qualora la condotta sia imputabile al datore di lavoro, pubblico o privato, o si evinca una sua complicità. In tal caso la pubblicazione ha luogo con omissione del nome della persona oggetto di *mobbing* e che le eventuali spese sono a carico del condannato.

§4.5 Responsabilità disciplinare e nullità delle azioni discriminatorie.

L'art. 7 della proposta di legge C. 1722 prevede l'applicazione nei confronti di coloro che pongono in essere le molestie morali e le violenze psicologiche descritte all'articolo 2 del provvedimento, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, ovvero del loro diretto superiore, di una sanzione disciplinare stabilita in sede di contrattazione collettiva.

Quanto agli effetti degli atti o dei comportamenti posti in essere, l'articolo 6 della proposta di legge C. 1741 dispone la nullità: degli atti o dei comportamenti di *mobbing* accertati secondo le procedure sopra descritte (comma 1), delle dimissioni presentate dal lavoratore vittima di atti o di comportamenti di *mobbing* (comma 2), mentre l'art. 8 della proposta di legge C. 1722 dispone la nullità degli atti e dei provvedimenti discriminatori ai sensi dell'art. 2.

§4.6 Modifiche al codice penale: introduzione di un nuovo delitto.

Per quanto attiene la tutela e la responsabilità penale, il *mobbing* non ha una specifica collocazione nel diritto quale autonoma e precipua fattispecie criminosa, dal momento che la legislazione vigente non prevede alcuna ipotesi di reato a carico del

²⁰ AC. 1722, art. 6; AC 1741, art. 5

datore di lavoro per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui tenute nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore²¹.

Allo stato attuale, infatti, i fatti di *mobbing* possono assumere specifica rilevanza solo ove la condotta vessatoria integri gli estremi di specifici reati, quali: ingiuria (art. 594 c.p.), ossia l'offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta; diffamazione (art. 595 c.p.), vale a dire la lesione della reputazione di un soggetto; molestia o disturbo alle persone (660 c.p.), corrispondente alla condotta di chi, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, rechi a taluno molestia o disturbo; violenza privata (art. 610 c.p.), ossia il comportamento di chi, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa; atti persecutori (art. 612-bis) consistenti in condotte reiterate di minaccia o molestia tale da cagionare in una persona un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero ingeneri e un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto ovvero da costringere la stessa ad alterare le proprie abitudini di vita; abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), nell'ambito di un rapporto d'impiego all'interno della Pubblica Amministrazione; lesioni (artt. 582-583 c.p.), in ragione, quando meno, dell'indebolimento permanente della funzione psichica; maltrattamenti (art. 572 c.p.).

Le proposte di legge²² introducono nel codice penale, tra i delitti contro la libertà morale, una nuova fattispecie volta a punire le azioni di *mobbing*.

In particolare, l'AC. 1722 introduce l'art. 610-bis c.p. (subito dopo la fattispecie di violenza privata), con il quale punisce gli atti di discriminazione o di persecuzione psicologica in ambito lavorativo con la reclusione da 6 mesi a 4 anni e con la multa da 30.000 a 100.000 euro. La pena si applica a chiunque, in ambito lavorativo, reiteratamente o in modo sistematico o abituale, vessa, discrimina, compie atti di violenza morale o di persecuzione psicologica tali da degradare le condizioni di lavoro compromettendo la salute fisica o psichica ovvero la professionalità o la dignità del lavoratore. La fattispecie si applica "salvo che il fatto costituisca più grave reato". Il reato è aggravato (pena aumentata di un terzo) se le condotte sono tenute dal superiore gerarchico o in accordo da più persone; se gli stessi atti (tanto la fattispecie base quanto quella aggravata) sono commessi nei confronti di una donna in stato di gravidanza o nel corso dei primi quattro anni di vita del figlio²³, ovvero nei confronti di un minore o di un disabile, le pene sono aumentate della metà. Il reato è procedibile a querela, da proporsi entro 6 mesi dai fatti di reato. Si procede d'ufficio nelle ipotesi aggravate.

21 In tal senso si è altresì espressa la Corte di Cassazione sottolineando «la difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al codice penale questa tipizzazione» (Cass., Sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624).

22 AC. 1722, art. 10; AC. 1741, art. 7

23 Andrà valutata l'opportunità di specificare che l'aggravante opera non soltanto quando vittima del reato sia una madre con prole di età inferiore a 4 anni ma anche quando la vittima sia un padre nelle medesime condizioni.

L'AC. 1741 introduce nel codice penale l'art. 612-ter²⁴ con il quale punisce gli atti vessatori in ambito lavorativo con la reclusione da sei mesi a cinque anni. La pena si applica al datore di lavoro, al dirigente o al lavoratore che nell'ambito lavorativo, reiteratamente, compie atti, omissioni o comportamenti di vessazione o di persecuzione psicologica tali da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore. La fattispecie si applica "salvo che il fatto costituisca più grave reato". Se dal fatto deriva una malattia nel corpo o nella mente la pena è aggravata fino ad un terzo; è aumentata invece fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità. Il reato è procedibile a querela, da proporsi entro 6 mesi dai fatti di reato. Nelle ipotesi aggravate si procede d'ufficio.

§4.7 Misure di prevenzione, vigilanza e informazione nei luoghi di lavoro.

La proposta di legge C. 1741 (articolo 8, comma 1) prevede che le amministrazioni dello Stato e i datori di lavoro pubblici e privati, d'intesa con le rappresentanze sindacali o con i consigli centrali, intermedi e di base dell'Esercito italiano, della Marina militare, dell'Aeronautica militare, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, adottano una serie di misure di prevenzione e contrasto delle azioni di *mobbing* e cioè:

a) adottano iniziative periodiche di informazione dei dipendenti, anche al fine di individuare immediatamente eventuali sintomi o condizioni di discriminazioni, come descritti e individuati nell'articolo 2;

b) organizzano, ogni sei mesi, di corsi specifici di gestione delle relazioni interpersonali o del *mobbing*. La norma specifica che tali corsi sono affidati a soggetti, anche esterni, in qualità di consulenti, muniti: di abilitazione all'esercizio della professione di psicologo; di ampia e comprovata esperienza specifica nel settore della psicologia del lavoro;

c) accertano azioni di *mobbing* nei confronti dei lavoratori, avvalendosi dei suddetti consulenti;

d) organizzano corsi obbligatori di prevenzione e di informazione sulle azioni di *mobbing* nei confronti dei lavoratori, a carico del datore di lavoro, per le seguenti categorie: dirigenti; medici competenti; responsabili della sicurezza aziendale; rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

e) iniziative per la risoluzione delle controversie tramite la stipulazione di appositi accordi transattivi o conciliativi;

f) denuncia alle autorità competenti.

La stessa proposta di legge C. 1741 (art. 8, co. 2) prevede l'istituzione, da parte di ciascuna azienda sanitaria locale del comune capoluogo di provincia, nell'ambito

²⁴ Si osserva che l'articolo 612-ter è già presente nel codice penale (Diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti): si valuti pertanto l'esigenza di introdurre un nuovo articolo 612-*quater*.

della propria organizzazione amministrativa, di un centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro, costituito da specialisti di salute mentale, anche interni alla medesima azienda sanitaria locale, quali: a) un medico specialista in medicina del lavoro, con funzioni di coordinamento; b) un esperto in test psicodiagnostici; c) un esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni; d) un medico specialista in psichiatria; e) uno psicoterapeuta.

Relativamente alle funzioni di tali specialisti, il successivo comma 3 dispone che essi provvedono: all'accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore; all'eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione; all'individuazione delle eventuali misure di tutela da parte dei datori di lavoro, qualora siano rilevati casi di disagio lavorativo.

La norma prevede inoltre, al comma 4, che il sopra citato centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro organizza una conferenza annuale al fine di valutare i risultati del lavoro svolto, nonché di individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione delle azioni di *mobbing*.

Sempre con riferimento alle misure di prevenzione e informazione, la proposta di legge C. 1722, all'art. 3, prevede che, al fine di prevenire i casi di molestie morali e violenze psicologiche, i datori di lavoro, pubblici e privati, in collaborazione con le organizzazioni sindacali aziendali e con i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (SPRESAL) delle aziende sanitarie locali, unitamente ai centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo di cui al successivo articolo 9 (v. infra), organizzano iniziative periodiche di informazione dei dipendenti, anche al fine di individuare immediatamente eventuali sintomi o condizioni di discriminazione (comma 1)²⁵.

A tale riguardo, il successivo comma 2 dispone che, in concorso con i suddetti centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, gli SPRESAL organizzano annualmente corsi di prevenzione e di informazione sulle molestie morali e sulle violenze psicologiche, obbligatori e a carico del datore di lavoro, per i dirigenti, i medici competenti e i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Ai sensi del comma 3, in ogni azienda il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, è competente in materia di molestie

²⁵ In proposito si sottolinea che le Aziende sanitarie locali possono dotarsi, in base a determinati standard relativi al numero di posti letto (se aziende ospedaliere) ovvero alla popolazione residente nel territorio regionale (se aziende non ospedaliere), di strutture complesse per la prevenzione, tra le quali quella negli ambienti di lavoro. La finalità è garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esercitando funzioni di controllo, vigilanza e promozione della salute e sicurezza, anche con l'obiettivo di prevenire gli infortuni e le malattie professionali e di promuovere il benessere negli ambienti di lavoro. Comunemente, questo tipo di Servizi di prevenzione delle ASL concorrono all'obiettivo di favorire la diffusione della cultura della prevenzione, coinvolgendo le parti sociali ed istituzionali. In particolare, le unità SPRESAL intervengono con attività di polizia giudiziaria o di rilascio di pareri e autorizzazioni, oltre che attività di notifica e di informazione, formazione ed assistenza per le imprese sui rischi degli ambienti di lavoro e sul modo di ridurli o eliminarli.

morali e di violenze psicologiche e può svolgere le proprie funzioni in materia anche avvalendosi di appositi consulenti²⁶.

Il comma 4 dispone che in ogni azienda, nell'ambito dei processi informativi e formativi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sono previste apposite riunioni aziendali periodiche, improntate alla trasparenza e alla correttezza nei rapporti aziendali e professionali, atte a fornire alle lavoratrici e ai lavoratori informazioni sugli aspetti organizzativi, anche attinenti all'attribuzione di ruoli e mansioni, agli avanzamenti di carriera e ai processi di mobilità²⁷.

Il comma 5 prevede lo svolgimento di un'attività di informazione generale sulle molestie morali e sulle violenze psicologiche per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. A tale scopo sono dedicate due ore di assemblea annuali, oltre a quelle previste dallo Statuto dei lavoratori²⁸.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

L'articolo 9 della proposta di legge C. 1722, infine, prevede l'istituzione in ogni regione, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, di un centro regionale per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, dotato di adeguato organico, diretto da uno psichiatra della dirigenza sanitaria in possesso dei requisiti per l'attribuzione di un incarico di direzione di struttura complessa, che abbia seguito appositi corsi di formazione.

26 Si ricorda in proposito che il datore di lavoro ha l'obbligo di organizzare all'interno dell'azienda, o dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione. Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. Gli addetti e i responsabili dei servizi devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico (art. 33 ss del D. Lgs. n. 81/2008).

27 Si ricorda, al riguardo, che il citato Testo unico prevede l'obbligo del datore di lavoro di fornire a ciascun lavoratore una adeguata informazione: sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e di prevenzione incendi, nonché del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente; sui rischi specifici cui è esposto; sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi; sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

28 Si ricorda in proposito che l'art. 20 dello Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) prevede il diritto dei lavoratori di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

La disposizione prevede che il centro - che, anche ai fini contrattuali, ha carattere di struttura complessa - è organizzato quale organismo tecnico di consulenza degli SPRESAL.

La norma enumera i seguenti compiti del centro: ricerca e prevenzione delle molestie morali e delle violenze psicologiche; informazione dei lavoratori; formazione degli operatori dei servizi degli SPRESAL; formazione dei medici competenti, dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti; monitoraggio delle molestie morali e delle violenze psicologiche (comma 1).

Ai sensi del comma 2, il centro in questione organizza una conferenza annuale per valutare i risultati dell'attività svolta e individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione del fenomeno delle molestie morali e delle violenze psicologiche.

§5. Obiettivi da perseguire.

Contrastare il *mobbing* significa prima di tutto incidere sulla fase che precede l'isolamento o l'esclusione dall'ambiente di lavoro della vittima e quindi immaginare una serie di azioni concrete, riconducibili alle tecniche di tutela del c.d. "diritto prevenzionistico", che anticipino il fenomeno o comunque siano in grado di percepirne immediatamente l'insorgenza e lo facciano cessare tempestivamente.

La leva penale dovrebbe essere sempre l'*extrema ratio*, così come più volte ribadito anche dalla Corte costituzionale, e dunque si potrebbe semplicemente ipotizzare un'aggravante per tutte quelle condotte che solitamente concretizzano il *mobbing* e che hanno già una rilevanza penale, piuttosto che creare una nuova fattispecie penale *ad hoc*.

Ciò renderebbe la tutela penale più pervasiva e consentirebbe una graduazione della pena a partire dalla gravità delle condotte su cui è fondato il *mobbing*²⁹.

29 Audizione prof. Marina Brolo, 18 febbraio 2020, XI commissione camera dei deputati.