

STUDI GIURIDICI SULLE NUOVE FORME DI VITTIMIZZAZIONE

ANALISI SOSTANZIALE E PROCESSUALE DEL FENOMENO

MOBBING

A Cura di Rocco Garonfolo (2010)

CHE COSA E' LA VITTIMOLOGIA

La vittimologia è lo studio multidisciplinare, organizzato per l'intervento operativo a favore della vittima. Essa è dunque scienza applicata al fine di rendere efficace e produttivo l'impegno dell'operatore, volontario e/o professionale.

Idealmente, la vittimologia è riaffermazione e strumento della fraternità e solidarietà tra gli uomini - della *Charitas*.

La vittimologia

1. consapevole del fine di ristoro non solo di sollievo temporaneo della vittima,
2. capace di scegliere i mezzi per meglio realizzare il ristoro della vittima,
3. attenta a distinguere tra la vittima innocente e vittima colpevole (chi è ucciso per legittima difesa è vittima, ma colpevole),
4. precisa il più possibile nella determinazione delle cause di vittimizzazione,
5. capace di differenziare il tipo di intervento, calibrandolo al tipo di vittima.
6. non intende "far giustizia sull'offensore", il quale è veduto solo come vittimizzatore.

Per quanto concerne l'individuazione della vittima si distinguono due concezioni:

Nella concezione *ristretta* la vittima è chi ha subito una aggressione criminale.

Nella concezione *ampia* qualunque persona che soffre, per cause umane o per cause naturali, deve essere considerata vittima. Non conta cioè la causa della *vittimizzazione* (= divenire vittima), quanto il tipo di sofferenza.

Le due concezioni si ritrovano unite nel fatto che studiano e operano per il ristoro della vittima.

L'Operatore Vittimologico.

L'operatore deve sapersi esprimere come *noi empatico* che comprenda e co-esista, un *noi* attivo e positivo, che abbia fiducia nell'ordine del mondo, non imponga apertamente i canoni dello *spirito del tempo*, della morale civile, che colga «*l'altro non come oggetto, ma come un'esistenza, cioè come una sorgente di senso e di significato*»¹. Ovvietà? Ovvietà in questo mondo segnato dalla profonda disistima di sé e dell'altro? Ovvietà in una società non comunitaria, pullulante di individui miranti soltanto al proprio benessere fisiopsichico, più che alla felicità che è sempre uno *status* intersoggettivo? Il vero dramma, insomma, è quello del *noi* «*dell'indifferenza, il vuoto freddo e opaco noi di una società sempre più perdente il suo carattere umano, il noi della burocrazia e dell'autobus, il noi anodino della 'gente', il si impersonale dell'esistenza giornaliera*», come scrive ancora Callieri. Se il Giobbe tormentato del XXI secolo trova amici gli amici, se

¹ Callieri, *Antropologia e psichiatria clinica*, in *Percorsi*, cit., 269. Nel tempo del culto dell'io corporeo (non a caso la soluzione dei problemi psicologici è più che altro farmacologica), dell'*altro* come personaggio di un mio spettacolo, il *noi* è la chiave di volta della psichiatria e della sociopsicologia, essenziale per ritrovare un senso al nostro *esser-qui ed essere-con*.

Giobbe è compreso e accettato, forse non passa alla depressione e/o alla violenza reattiva auto- o eterodistruttiva. Insomma, *«saper accettare l'altro come uomo, sotto qualunque forma si presenti, costituisce la condizione preliminare per un incontro reale»*, poiché *«anche l'alienazione più radicale, la menomazione psichica più eclatante, racchiudono in sé l'alter, il compagno, fellow-man, la persona umana»*.

Errori da evitare

1. RIDURRE L'INTERVENTO ALL'ELARGIZIONE DI DENARO (O CIBO, O CHE ALTRO).
2. BUROCRATIZZARE QUINDI SPERSONALIZZARE L'INTERVENTO.
3. INTERVENIRE SENZA PREPARAZIONE VITTIMOLOGICA. PER OPERARE EFFICACEMENTE, SI DEVONO ACQUISIRE LE NOZIONI SOCIO-PSICOLOGICHE RELATIVE AL PROBLEMA IN CAMPO.
4. PRETENDERE DI "FAR GIUSTIZIA SULL'OFFENSORE".
5. ATTEGGIARSI A SUPERIORE ALLE VITTIME PER LE QUALI INTERVIENE
6. EVITARE INTERVENTI FRETTOLOSI, EMOTIVI.
7. DARE PRIORITÀ ALLA POLITICA, PUR SAPENDO CHE IN MOLTI CASI L'INTERVENTO VITTIMOLOGICO HA EFFETTI SULLA STRUTTURA SOCIALE.

La Vittima e la Vittimizzazione

CONCLAMATA, EVIDENTE	Aggredito per rapina
IGNORATA, resta silenziosa	Suicidio di adolescente – plagio nei NMR o movimenti politici

INDIRETTA (i cerchi delle vittime)	Familiari, parenti, amici, istituzioni d'appartenenza
MICROVITTIMA (danno diffuso)	<p>Anziano impaurito, bambino disorientato dalla pornografia, etc.</p> <p><i>Who are the Victims Of Pornography?</i></p> <p>Boys and girls that have lost their innocence by viewing pornography at an early age.</p> <p>Wives of men preoccupied with pornography and the sex industry.</p> <p>Women who are being treated with disrespect and sexually abused.</p> <p>Young women trapped in an industry that exploits them and uses them as mere sex objects.</p> <p>Children used for the sexual satisfaction of fathers, stepfathers, and men they trusted.</p> <p>Young men exposed to a false image of sexuality.</p> <p>Men who just can't stop using pornography or stimulating themselves while recalling those images.</p> <p>A society that has become desensitized and dependent upon sex-charged images.</p> <p>Neighbors that have increased crime and decreased property values because of the proliferation of pornography in their</p>

	<p>communities.</p> <p>Welcome to <i>Victims of Pornography.Org</i></p> <p><i>A project of Citizens for Community Values</i></p>
<p>AMBIGUA, vittima che è concausa</p>	<p>Provocatore (scatena la reazione violenta)</p> <p>Induttore e/o agevolatore,</p> <p>seduttore (adolescente che seduce)</p> <p>precipitosa (concausa colposa)</p>
<p>VITTIME NEGATE</p>	<p>Delinquente riabilitato, che resta etichettato</p>
<p>VITTIME POTENZIALI (alto rischio)</p>	<p>Malati, deboli mentali, anziani, orfani.</p>

VITTIMA-OFFENSORE	L'offensore che provoca legittima difesa e diventa vittima
OFFENSORE-VITTIMA	Quando l'offensore è a sua volta vittima. Minore costretto al furto da violenza e minaccia. Esempio: gli immigrati sono spesso vittima di alienazione, segregazione, solitudine, disagio personale, col risultato di devianza situazionale.
VITTIMA LATENTE (FATALE)	Vittima predisposta - vittima recidiva – vittima “nata”.
VITTIMA/OFFENSORE AMBIENTALE	Vittima o offensore in forza delle circostanze.

Il vittimario e la sua vittima

Vittimario razionalizzatore	Incolpa la vittima, legittima l'aggressione
Vittima razionalizzatrice	Sindrome di Stoccolma Prejudizio autoritario

Risposte alla vittimizzazione aggressiva

Risposte antagoniste

TRASCURANO	RETRIBUTIVA	Vendetta – privata – incontrollata Compensazione (privata controllata dalla
-------------------	--------------------	--

LA VITTIMA		società) poi: Multa Pena (retribuzione di male per male).
	DISGREGAT.	Terrorismo Vandalismo

Risposte non antagoniste

<p style="text-align: center;">CON LA PARTECIPAZ. DELLA VITTIMA</p>	<p>Farsi Vittima (Gandhi – Satiagrà)</p>	<p>Accettare la persecuzione aggravando volontariamente le conseguenze, imponendosi una ulteriore personale rinuncia al cibo, alla bevanda, fino al suicidio per combustione di alcuni monaci buddisti.</p> <p>La resistenza Passiva</p> <p>La resistenza passiva è una spada eccezionale; la si può usare in qualunque modo; benedice colui che la usa e colui contro cui è diretta. Senza spargere una sola goccia di sangue produce risultati molto ampi. Non arrugginisce mai e non può essere rubata.</p> <p><i>Ind Swaraj or Indian Home Rule</i>, p. 82.</p> <p>Sono assolutamente certo che la resistenza passiva saprà sciogliere i cuori più duri... E' un rimedio sovrano e assai efficace... E' un'arma del più puro tipo. Non è l'arma dei deboli. Ci vuole molto più coraggio come resistenti passivi che come resistenti fisici.</p> <p>Furono il coraggio di un Gesù, di un Daniele, di un Cranmer, di un Latimer e di un Ridley a consentire di affrontare con serenità la sofferenza e la morte; e il coraggio di un Tolstoj, che osò sfidare gli</p>
--	---	--

		<p>zar di Russia, si staglia come il più grande.</p> <p>Invero, basta anche un solo perfetto resistente per vincere la battaglia della ragione contro il Torto.</p>
	<p>Conciliazione</p> <p>Incontro,</p> <p>perdono.</p>	<p>Riconciliazione della vittima con l'ambiente nonostante ciò che è accaduto. È primaria via d'uscita per i delitti intrafamiliari. Esempio: nell'omicidio in famiglia, le vittime accettano l'idea che non si può tornare indietro, ma si può cercare una risposta per poter continuare nella propria vita. Nei reati sessuali intrafamiliari, l'incontro guidato dal vittimologo può riportare il rapporto deviante al rapporto affettivo normale.</p> <p>La riconciliazione richiede il perdono del vittimizzatore? Si può rispondere che è sufficiente l'intenzione di superare l'atteggiamento, umanamente comprensibile, ma negativo di rancore vendicativo.</p>

Risposte Vittimologiche (ristoro)

A CARICO DEL VITTIMIZZATORE	Riparazione	È lo stesso vittimizzatore - eventualmente per impulso dell'operatore vittimologico - che cerca di elidere o ridurre le conseguenze del crimine
A CARICO DEL VITTIMIZZATORE	Risarcimento	Sostitutivo (al posto della pena) Autonomo (sanzione parallela) Complementare (porta benefici e riduzioni di pena)
INTERVENTO SOCIALE	Prevenzione della Vittimizzazione	<ul style="list-style-type: none">➤ Identificare le categorie a rischio nel tempo/spazio d'operazione.➤ Promuovere e sostenere leggi pro vittima➤ Interventi operativi sul campo

Morale della vittimologia

Di fronte, accanto alla vittima non ci può essere solamente lo Stato, ma devono operare le grandi associazioni etiche e ogni singolo uomo, in prima persona.

Prima conclusione: per la vittimologia sostenuta dai principi etici, la vittimologia non può ridursi ad assistenza risarcitoria, ma deve diventare la filosofia-base della società in campo giuridico, politico.

È compito storico delle grandi forze morali operative di battersi per questo ideale.

I principi generali, in parte inseriti in leggi nazionali spesso sono limitati ad una visione statalista, mercantile, per così dire, della posizione della vittima e dei suoi diritti. Ma conta l'uomo e le associazioni

Così, oggi si possono delineare :

I diritti della vittima sono fondati sul diritto alla vita, alla libertà, alla sicurezza personale e al benessere.

I doveri sono conseguenza della responsabilità di tutti gli altri uomini non solo degli enti pubblici, nel quadro ideale della <i>Charitas</i>.
--

Ha diritto alla compensazione dallo Stato.

Ha diritto all'assistenza per il recupero.

Ha diritto ad un trattamento corretto di fronte alla Legge.
--

Ha diritto d'accedere al processo, quale parte attiva.

Ha diritto di conoscere tutti i fatti che riguardano il torto, senza segreto istruttorio.
--

Ha diritto al riconoscimento e sostegno della comunità nazionale e internazionale.

La persona a rischio ha diritto a misure preventive.

La persona non può essere esclusa dal novero delle vittime perché non residente.

I diritti della vittima non devono essere condizionati dalla responsabilità di chi la offese.

Sono vittime oltre i familiari della vittima, chiunque soffra per il fatto dannoso.

La vittimologia si pone come ultimo fine il mutamento epocale della società, moderno ma antico come la predicazione cristiana e delle altre religioni del Libro; si tratta in definitiva, di superare, senza cancellarlo, il principio di competizione, la legge del più forte, per dirlo all'antica, col principio di solidarietà, rispondendo al *per chi suona la campana del pericolo?* con la risposta del cuore: la campana d'allerta non suona mai per uno soltanto, ma per tutti.

Il momento attuale vede la risposta alla vittimizzazione manifestarsi nel satiagrà gandiano e pannelliano (non resistenza) che in qualche modo liberò l'India, nelle risposte adeguate degli individui della società, fino al terrorismo feroce e sanguinario che travolge e destabilizza interi popoli, suscitando, naturalmente, reazioni sanguinose, determinando la cultura circolare dell'odio.

Cosa fare allora per la vittima? Per dirla in una formula, identificare ogni sofferente in *vittima* coi suoi diritti ponendo come primo fine dell'ordinamento al di sopra dello sviluppo economico, della diffusione della cultura, addirittura della libertà, il

principio sovrano al quale tutti gli altri vanno subordinati, che compito etico di tutti noi è ridurre il dolore.

Lasciando da parte le vittimizzazioni evidenti, faccio esempi dalla vita quotidiana: il medico che cura il cancro con efficienza ma non cura il dolore; l'affidatario che bada alla salute fisica del suo bambino ma non gli sorride mai: guai a loro, come guai alla società che per un malinteso sviluppo non si curi delle vittime, dei sofferenti.

Questi sono scandali, questa è complicità con la sofferenza. E parlo prima di tutto a me stesso perché si impari a vedere la società come strumento armonico per il sollievo delle vittime.

Voce alla vittima dunque, *no more victims*, prima la vittima, *voz a la victima*.

Programma vittimologico in campo legale

<p>➤ Promuovere la riforma del codice penale perché sia anche codice della tutela della vittima.</p> <p>Differenziare le fattispecie in base alla vittima. La funzione della Stato-giudice: non solo applicare al reo la pena e/o il trattamento penale, ma giudicare la vittima e i suoi diritti, predisporre e imporre i mezzi di ristoro</p>	
<p>➤ Tutelare la vittima nel processo penale</p>	
	voce alla vittima nell'istruttoria e nel dibattimento
	evitare la 2 ^a vittimizzazione (la vittima degradata e umiliata)
	risarcire e/o riparare
<p>➤ Promuovere riforme e nuove leggi pro vittima per le vittime¹ e per le</p>	

categorie a rischio (specialmente: bambini*, anziani, minorati, donne, emigranti)

¹ legge italiana Santacroce.

*Un esempio, rielaborando e modificando le *Linee Guida per la Riforma della Giustizia Minorile in Italia (ANFAA)*, relativo alle riforme della legislazione minorile:

1) Il minore parte di un giudizio civile o penale è portatore di diritti e quindi in tutte le decisioni dei Tribunali, delle autorità amministrative e degli organi legislativi che lo riguardano deve essere tenuto in preminente considerazione il suo superiore interesse (art. 3 della Convenzione ONU). Adeguare le leggi e i provvedimenti per i giovani, anche autori di reati, alle loro esigenze di soggetti in crescita e alle loro prospettive di maturazione.

2) unificare le competenze in materia di minori in capo ad una unica istituzione giudiziaria specializzata. I soggetti preposti alla giustizia minorile devono avere una preparazione di tipo specialistico nel diritto in generale, nel diritto di famiglia e nel campo delle scienze umane e sociali, sulla base di precise regole per la selezione, la nomina e la formazione professionale. Questo principio della specializzazione adeguata degli organi della giustizia minorile deve essere attuato, rendendo anche obbligatoria, in particolare per i giudici e gli avvocati, la frequenza di appositi corsi professionali.

Tale principio di specializzazione esige inoltre che ai giudici per i minori non siano attribuite competenze ulteriori e diverse rispetto a quelle che riguardano la materia minorile e familiare.

3) Il processo minorile deve essere svolto dinanzi a un giudice o collegio giudicante, competente, indipendente e imparziale. I Tribunali per i minorenni o per la famiglia o le sezioni specializzate dei tribunali ordinari devono avere una presenza capillare sul territorio nazionale, così da garantire un facile accesso al servizio giustizia e consentire ai giudici un rapporto più proficuo con i servizi locali e una maggiore vicinanza ai contesti sociali territoriali.

4) Tutte le procedure del processo minorile civile e penale devono tendere a proteggere al meglio gli interessi del minore e devono permettere la sua partecipazione e la sua libera espressione, come indicato dall'art. 14 delle Regole di Pechino, art. 9 e art. 37.d della Convenzione ONU. Pertanto il processo minorile si deve basare sull'applicazione della regola del contraddittorio, in modo tale da assicurare a tutte le parti interessate di partecipare al processo e di fare conoscere le proprie opinioni (art.9.2 della Convenzione ONU) di fronte a un giudice terzo e imparziale (art.111 della Costituzione).

5) Il minore, nei procedimenti giudiziari penali che lo riguardano, ha diritto a essere ascoltato e a essere assistito da un proprio avvocato, che abbia le adeguate competenze per tutelare il suo superiore interesse.

Parimenti nei procedimenti giudiziari civili che lo riguardano, ha diritto ad essere ascoltato, ad essere rappresentato dai propri genitori o da un legale rappresentante, e in caso di conflitti d'interesse con questi ultimi da un curatore speciale, nonché ha diritto di accedere ad una assistenza di natura psico-sociale e legale al fine di tutelare il suo superiore interesse.

6) Regole che disciplinino e garantiscano l'ascolto del minore soggetto a procedimenti civili o penali, in ottemperanza alla Convenzione ONU (art.12.) che sottolinea come "il minore capace di discernimento debba avere il diritto di esprimersi liberamente su ogni questione che lo interessa.....e la possibilità di essere ascoltato in ogni procedura giudiziaria o amministrativa che lo concerne" (art.12.2). Assicurare al minore un'adeguata protezione psicologica e morale per tutta la durata dei procedimenti civili e penali che lo riguardano. Le audizioni del minore, il cui contenuto richieda una particolare attenzione e riservatezza, debbono essere svolte in modo protetto, onde evitare che la contemporanea presenza di tutte le parti in causa, possa turbare il minore o possa compromettere la genuinità delle sue dichiarazioni, nel rispetto di tempi celeri e modalità garantiste.

7) Nel processo penale minorile le competenze del giudice o del collegio giudicante necessitano di formazione interdisciplinare, quindi si ritiene importante la presenza della componente privata specializzata, affinché i provvedimenti adottati siano proporzionati alle circostanze e alla gravità del reato, alla situazione del minore e alla sua tutela. L'eventuale consulente tecnico nominato, deve avere particolari competenze nelle scienze del comportamento.

8) Le istituzioni giudiziarie minorili devono poter contare sulla collaborazione dei servizi socio-assistenziale e sanitari territoriali: tale collaborazione deve essere continuativa, anche sulla base di precisi protocolli d'intesa ed i servizi devono essere adeguatamente specializzati in materia minorile.

9) La condanna del minore a pene detentive deve costituire un provvedimento di ultima risorsa (art. 37.b della Convenzione ONU), e deve essere limitata al minimo indispensabile (art. 17.b Regole di Pechino), in quanto la pena deve svolgere la funzione di recupero del minore per il suo reinserimento nella società civile (art. 39 della Convenzione), oltre che la funzione di riparazione per il reato commesso. Il minore sia italiano che straniero, compreso quello che entra negli Istituti penali Minorili, deve pertanto potere usufruire di forme alternative alla detenzione (art. 18 Regole di Pechino), tra le quali la messa alla prova e ove possibile la mediazione penale, senza limitazioni per fattispecie di reato o per durata minima di espiazione della pena in caso di liberazione condizionale.

In campo penale non sono giustificabili modifiche alle diminuenti e alle attenuanti per i minori di età compresa tra i sedici e i diciotto anni. Come non appare giustificato, nel caso che la pena a carico del minore possa essere completamente espia entro il 22° anno di età, il passaggio, al compimento dei 18 anni, al carcere degli adulti; al contrario si deve privilegiare il trattamento del giovane adulto in appositi istituti fino all'espletamento della pena, al fine di portare a compimento i programmi di recupero per lui previsti (Regole di Pechino art. 3.3.)

La riforma della giustizia in campo penale deve essere conforme ai principi e alle norme della Convenzione ONU e in particolare all'art.40 della stessa Convenzione.

10) delineaione di uno ordinamento penitenziario per i minorenni condannati a pene detentive. Tali norme, oltre regolare l'esecuzione delle pene per i minorenni, devono assicurare l'attuazione di quanto sancito nella Convenzione ONU e in particolare che "ogni minore privato della libertà sia sempre separato dagli adulti" (art.37.c)

Riflessi sociali

L'allarme consistente nell'aspettativa d'esser vittima di reato riduce – al limite sopprime – la libertà costituzionale di locomozione e altre libertà fondamentali del cittadino, e costringe lo spaventato ad assumere speciale cautela nei confronti di certe persone, di certi luoghi, di certi ambienti. I sentimenti di ansietà, di alienazione, di insoddisfazione, l'impegno a ridurre il timore (prendendo tranquillanti, ad esempio; compiendo sforzi e rinunce per evitare di essere vittimizzati e per proteggersi); quindi la paura non soltanto impedisce i liberi movimenti, ma grava di spese lo spaventato che si procura sistemi di sicurezza e d'allarme, cani da guardia, armi, strumenti antirapina, si munisce di assicurazioni e così via.

Ci si può chiedere perché cause di danno diverse dal delitto siano meno allarmanti del delitto: il traffico automobilistico comporta un rischio per la integrità personale dieci volte maggiore di quello determinato dal delitto, ad es., ma non produce la stessa ansia timorosa: la violenza volontaria è assai più terrificante del danno riportato in un sinistro d'auto. Ciò è legato alla struttura più profonda del nostro io, che reagisce automaticamente con un senso di frustrazione, di degrado nella gerarchia sociale, quando la nostra persona o le nostre cose (il furto in appartamento è sentito come lesione assai grave anche da chi ha ben poco da sottrarre) sono state, anche per breve tempo, in balia assoluta di altri esseri umani. La rottura delle regole del gioco competitivo accettate dalla maggioranza, rompe l'equilibrio fondamentale aggressività/attrazione che ci lega e ci divide dagli altri, l'ordine della competizione/collaborazione ritualmente svolta, per riportarci alla logica della foresta che sembrava dimenticata insieme con l'ipotetico *homo homini lupus*.

L'amplificazione della paura.

La paura-situazione riflette il pericolo e il danno, ma la sua modulazione segue le regole dell'emozione fondamentale *paura* che corre dal timore, all'angoscia, al terrore, alla paralisi, all'attacco isterico, secondo una scala di intensità e qualità valutabile secondo un complesso modello multifattoriale.

La paura del crimine cresce, naturalmente, con il crescere della percentuale dei fatti criminosi nella società, ma non v'è esatta corrispondenza proporzionale aritmetica, né di progressione geometrica; dicono le statistiche, comunque, che la paura del crimine aumenta più che proporzionalmente all'aumento del numero dei crimini.

La paura del crimine, infatti, è condizionata dalle leggi della psicologia di massa, che modulano il rapporto crimine/paura, in quanto la percezione del crimine proviene in minima parte da esperienza personali, più che altro dai *mass media*.

La gente ha notizia di crimini per il 91% dai media. I *media* considerano gli eventi più "intensi, eccitanti, estremi". L'attenzione ai crimini è sproporzionata alla frequenza per gli omicidi: 50% dei resoconti riguardano omicidi che sono 1% dei crimini rilevati dalle statistiche. L'estensione alla cronaca nera è aumentata del 200% rispetto al 1940. Le descrizioni dei fatti sono sempre più tecnicamente raffinate e spesso sconvolgenti, illustrate e evidenziate. A parte l'effetto scuola-del-crimine (che qui non trattiamo), a parte la difesa naturale del trasferire mentalmente le notizie in un vago mondo favolistico, lontano che non ci tocca, resta la costante presenza del

crimine. Ma direi che basta guardare un telegiornale, per rendersi conto che il sistema di comunicazione opera come amplificatore della paura del crimine.

La rilevanza soggettiva del mezzo televisivo in ispecie, aumenta con l'aumento del tempo che la persona dedica alla TV stessa; così, alcune persone dedite al piccolo schermo, vivono in un modo che ben poco ha a che fare con quello reale, poiché la cadenza degli avvenimenti criminosi è quella artificiale dei thrillers e film d'azione, sicché la paura del crimine può raggiungere un livello parossistico. Si calcola che a 18 anni, il ragazzo abbia già assistito a 100.000 (centomila) delitti fictional.

Il rischio di divenir vittima varia in funzione del SEUCER (sesso, età, urbanità o ruralità, classe sociale, etnia, religione), ma è in crescita in ogni categoria .

		categoria	paura relativa	+	-
S	•	MASCHIO O FEMMINA	+ femmina		
E	•	GIOVANE, MEDIA ETA, ANZIANO	+ anziano		
U	•	URBANO O RURALE	+ urbano		
C	•	CLASSE SOCIOECONOMICA	variabile		
E	•	CARATTERISTICHE ETNICHE	+ bianchi		
R	•	SCELTE RELIGIOSE	variabile		

Negli anziani, la consapevolezza del proprio indebolimento fisico esalta ancora gli effetti del continuo spettacolo di violenza criminosa offerto dai *mass media*, al quale sono esposti per le molte ore libere. Questo spiega l'influenza dell'età sulla paura; secondo molte statistiche la classe dei 28-37'enni ha una percentuale di paura dimezzata nei confronti della classe dei 58'enni e più.

Un fattore significativo della paura è il sesso: la donna ha più paura dell'uomo, indipendentemente dalla vittimizzazione reale: nelle indagini risulta che la percentuale delle donne che si sente in pericolo, in una determinata situazione ambientale è più che doppia di quella degli uomini, eppure il rischio vita natural durante di cader vittima d'omicidio è da 3 alle 4 volte maggiore per gli uomini che per le donne (USA ed Europa).

Ecco le risposte ponderate da diversi questionari, per uno stesso ambiente:

l'ambiente è ragionevolmente sicuro:	è pericoloso, molto pericoloso:
donne 25,7%;	donne 74,9%.
uomini 56, 7%	uomini 43,3%

Lo scompensamento psicologico determinato dalla paura del crimine è forse paradossalmente potenziato dalla informazione e dai consigli forniti alla donna.

Ecco il comportamento richiesto alla donna che si trovi in zone ad alto rischio criminoso: la donna deve, in tali zone, rinunciare al suo tradizionale, spontaneo, modo di comportarsi – piuttosto distaccato e indifferente ai fatti che le accadono intorno – per assumere un atteggiamento di cautela e di allerta (che facilmente giunge fino ad un parossismo di vigilanza che rende faticoso ed impegnativo ogni spostamento); si pretende (e la pretesa è fondata e ragionevole) che la donna finga un fiducioso senso di sicurezza, poiché, come è ben noto, ogni manifestazione di paura e di incertezza stimola ad agire il potenziale aggressore. Si arriva a consigliare di assumere un atteggiamento di disgusto, di essere pronte a fingere, in caso di

aggressione, un attacco epilettico, con urla e contorsioni ma badando a non gettarsi a terra, per non invitare alla violenza; si deve nascondere il denaro tra gli indumenti, possibilmente ostentando una “falsa” borsetta, stringendo un fischietto d’allarme tra i denti, sparando gas pungente da una bomboletta che emette rumore assordante. Spesso si chiede che la donna costruisca un *sé rituale*, fingendo da brava attrice, un accompagnatore che in realtà non esiste.

Forse, a noi europei, molti di questi atteggiamenti suonano meno strani e lesivi di quanto si ritenga negli USA (forse per una lunga tradizione di diffidenza per l’estraneo, inculcata alle nostre donne), ma, certo, la condanna a vivere in continuo allarme può disturbare profondamente il carattere. Si pensi, ancora, al consiglio di dare più strati di smalto alle unghie, per renderle arma più temibile; esso trasforma un piacevole, distensivo, rito estetico in un fatto utilitario, preoccupato e aggressivo che aumenta la sensibilità ansiosa.

E lo sbocco della insistentemente ripetuta irritazione ansiogena può essere la cosiddetta “malattia del panico” (caratteristica di donne, specie in età fertile) consistente in attacchi immotivati di angoscia attanaglianti la mente e il corpo, che, col ripetersi, rendono invalida la persona, minorandone la capacità di orientarsi per lunghe ore; oppure l’allarme può specificarsi in qualche fobia monosintomatica (agorafobia, ad esempio) o in impulsi incontrollati (dal tic nervoso alla cleptomania). Il punto d’arrivo è spesso una logorante concentrazione sul problema che comporta depressione e quindi restringimento degli interessi e della vita sociale, con sintomi

spesso aggravati dall'abuso di farmaci tranquillanti. È lontano il mondo in cui dava tranquillità tenere i soldi sotto al materasso...

Crimini e paure.

Non tutti i crimini hanno la stessa incidenza sulla paura del crimine: vi sono delitti legati a rapporti umani – per dir così – speciali, che influiscono pochissimo sulla paura del crimine, nella sua dimensione di fenomeno socialmente rilevante. Sembra paradossale ma l'omicidio volontario non viene considerato come uno di quei reati nei confronti dei quali v'è da assumere speciale cautela. Esso infatti, non rientra, per dir così, nell'attività abituale o professionale dei gruppi che scippano e rapinano in strada o irrompono nelle case dei privati cittadini.

Sotto questo profilo, è chiaro che lo scippo e la rapina sono i reati significativi perché spettacolari, perché, perché invasivi dell'equilibrio fisico; anzi la paura del crimine può rilevarsi dal presunto indice di criminalità di scippo e rapina, trascurando gli altri reati.

La ricostruzione puntuale della diffusione di una paura collettiva nella società urbanizzata trova, modello nei *rumeurs d'Orleans* di Morin che ha studiato il decorso del terrore di rapimento tra le donne di Orleans, quando (molti anni fa) si diffuse l'idea che ben sei negozi di abbigliamento femminile organizzavano la tratta delle bianche. Questa voce resistette a tutti gli argomenti razionali, facendo confluire l'angoscia della tratta delle bianche, quella della prostituzione in generale, l'angoscia

per la struttura segreta della città (che viene scoperta d'un tratto nelle sue misteriose profondità) e l'angoscia infine legata a differenze etniche (comunità francese e comunità araba).

Schematizziamo semplificando il rapporto tra entità dei crimini e paura, suggerendo le risposte, peraltro ovvie:

Esaminati gli aspetti generali della vittimologia occorre ora soffermarsi sull'esame di una sua particolare estrinsecazione, costituita da tutti quei comportamenti vittimizzanti che il lavoratore può subire sul posto di lavoro e che vengono tutti identificati con il generico appellativo di mobbing.

IL MOBBING E LA LEGGE CHE NON C'E'

L'analisi sul fenomeno "mobbing" deve necessariamente partire dalla considerazione secondo cui nella nostra epoca vanno sempre più diffondendosi forme di patologie lavorative, fenomeni di sofferenze psicologiche che nascono nei contesti dove si esercita il proprio mestiere e/o la propria professione e che poi si riverberano nella vita personale e familiare dei soggetti che se ne fanno portatori; fenomeni che hanno prodotto nei loro confronti un'attenta analisi ed una serie di ricerche assai accurate.

Stante l'assenza nel nostro sistema di espressioni che identificano tali condizioni, si ricorre all'ausilio della letteratura anglosassone più avanzata ed in particolare quella scandinava, le quali hanno coniato l'espressione "Mobbing" per descrivere

il fenomeno delle violenze morali, pressioni e molestie psicologiche nei luoghi di lavoro.

Gli artefici, denominati “mobber”, possono essere datori di lavoro, soggetti sovraordinati o addirittura colleghi di pari grado e a volte l’azienda stessa nell’ambito di una strategia precisa.

Il comportamento di tali individui, traducendosi in atteggiamenti vessatori posti in essere con evidente determinazione, arreca danni rilevanti alla condizione psico-fisica dei lavoratori che lo subiscono (mobbizzati) e che crea il capo a questi ultimi una condizione di malessere e disagio che rende insostenibile la vita sul posto di lavoro.

Infatti il mobbing determina un calo della produttività e del rendimento del soggetto che lo subisce, ma, soprattutto, il mobbing causa problematiche alla “vittima” che può accusare disturbi psicosomatici e/o forme depressive che si esprimono attraverso atteggiamenti di lamentosità, apatia, aggressività, isolamento e demotivazione.

Tale forma di terrore psicologico di solito viene esercitata attraverso attacchi reiterati e può assumere svariate forme: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall’assegnazione di compiti dequalificanti al carico di oneri insopportabili, dall’obbligo a comportamenti ed azioni contrari all’etica ed alle convenzioni del

soggetto alla compromissione dell'immagine pubblica nei confronti di clienti e superiori.

Il mobbing si determina quando tali fatti si verificano in modo sistematico, duraturo e intenso tra lavoratori e nel rapporto tra lavoratori e datori di lavoro (pubblici e privati).

Lo scopo di tali violenze è di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo “scomoda”, distruggendola psicologicamente e socialmente onde provocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni, come comprovato da accertate strategie aziendali messe in atto con siffatta finalità.

NOZIONE DI MOBBING

Si definisce mobbing – dal verbo inglese to mob (significante “assalto di gentaglia o plebaglia”), e dal latino mobile vulgus (che significa appunto “il movimento della gentaglia”) – l’aggressione della gentaglia d’ufficio nei confronti del novellino, del più bravo e del più ambizioso.

Il vocabolo mobbing è spesso usato anche dagli etologi per descrivere, in relazione al mondo animale, il comportamento di aggressione del “branco nei confronti di un animale o esemplare isolato”.

Il termine ha dunque valenza metaforica ed esprime così con tutta la forza dell'immagine dell'assalto e dell'accerchiamento di gruppo la situazione di terrore psicologico dovuta all'isolamento della vittima di fronte all'ostilità degli altri.

Con tale espressione si intendono tutte le forme di abuso esercitate dai superiori sui soggetti sottoposti ma non solo, anche tutte le forme di azione compiute dall'azienda stessa, dalla Direzione o dall'Amministrazione del personale nei confronti dei dipendenti divenuti in qualche modo scomodi.

Si può quindi definire mobbing – quale violenza sul posto di lavoro – l'“aggressione” sistematica posta in essere dal datore di lavoro o da un suo preposto o superiore gerarchico oppure anche da colleghi o compagni di lavoro (nel qual caso si parla di “violenza orizzontale”), con chiari intenti discriminatori e persecutori, protesi ad emarginare progressivamente un determinato lavoratore nell'ambiente di lavoro e ad indurlo alle dimissioni, per ragioni di concorrenza, gelosia, invidia o di altro comportamento o sentimento socialmente deprecabile suscitato in un animo perverso dalla convivenza nell'ambiente di lavoro od occasionato dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

NOZIONI STORICHE DELL'ESPRESSIONE MOBBING

Per comprendere la violenza da mobbing bisogna rifarsi alle indagini ed agli scritti del primo e più autorevole studioso di questa patologia: Heinz Leymann.

Le indagini furono effettuate inizialmente in Svezia negli anni '80 ed evidenziarono come il mobbing sul lavoro (che ha come corrispondente il “bullismo” tra gli studenti ed il “nonnismo” nella vita militare) fosse un'incisiva forma di prepotenza, vessazione, molestia e di stress sociale sul posto di lavoro, che si caratterizzava sia nelle forme minori dell'isolamento sociale di una persona,

nel chiacchiericcio o dicerie inventate su di essa ai fini di screditamento, sia nelle manifestazioni più pesanti consistenti nel privarla di lavoro e lasciarla inattiva, ovvero nell'assegnargli compiti ed incarichi al disotto o al disopra della sua qualificazione professionale ai fini di porla in difficoltà, nelle minacce di cacciarla dall'azienda o nelle violenze fisiche. L'intento ed il risultato finale delle iniziative persecutorie da mobbing era e resta quello di indurre la vittima a lasciare l'azienda, tramite normalmente atto di dimissioni o pensionamento anticipato in ragione dell'insostenibilità psicologica della situazione stressante.

Leymann definisce il mobbing sul lavoro “una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica – e non occasionale o episodica – da una o più persone, eminentemente nei confronti di un solo individuo, il quale, a causa del mobbing, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative debbono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente: per almeno una volta la settimana) e nell'arco di un lungo periodo di tempo (statisticamente: per almeno sei mesi di durata). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali.”

Da ciò si evince che la definizione di mobbing esclude dal suo campo i “conflitti temporanei” e focalizza l'attenzione sul momento in cui la durata e l'intensità del

comportamento vessatorio determina condizioni patologiche dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico.

In altre parole – come afferma Leymann – la distinzione tra “conflitto” sul lavoro e mobbing non consiste su “ciò” che viene inflitto alla vittima e sul “come” viene inflitto, ma piuttosto sulla “frequenza” e “durata” di qualsivoglia trattamento vessatorio venga inflitto.

Il fenomeno mobbing si distingue dal “bullismo” studentesco o dal “nonnismo” militare perché mentre queste ultime forme di aggressione sono fortemente caratterizzate da atti di violenza o minaccia fisica, il mobbing sul posto di lavoro raramente sfocia in violenza fisica ma è caratterizzato da “comportamenti e subdoli e molto più sofisticati.”

Pertanto nel mobbing quello che viene in rilievo è l’elemento psicologico inteso come tale quel disagio provocato al lavoratore mobbizzato che rende insostenibile la vita sul posto di lavoro e che può sfociare in vere e proprie malattie.

Nei suoi studi Leymann identifica cinque tipologie di iniziative tramite cui si attualizza il mobbing quale “sistematica attività ostile posta in essere da colleghi o da superiori nei confronti di un lavoratore”:

- 1) comportamenti che incidono sulla possibilità della vittima di “comunicare” adeguatamente in azienda (ad esempio ostacolare la comunicazione, sia con i colleghi che con il management, operare continui e sistematici attacchi e formulare

critiche immotivate nei confronti del lavoro svolto; opporre silenzi ostinati rispetto ad eventuali richieste di colloquio);

2) condotte che comportano significative difficoltà per la vittima di mantenere i contatti sociali in ambito lavorativo (ad esempio, i colleghi non parlano più con la vittima, di loro iniziativa o su imposizione della direzione aziendale o dei superiori gerarchici; la vittima viene confinata in un luogo isolato o comunque viene ad essa reso impossibile avere contatti con i compagni di lavoro);

3) comportamenti lesivi della reputazione della vittima (come, ad esempio, la diffusione di pettegolezzi od iniziative di ridicolizzazione, talora legate anche a particolari caratteristiche fisiche, etniche, al modo di vestire, di parlare, di camminare, ad eventuali handicap del lavoratore “preso di mira”);

4) iniziative pregiudizievoli della posizione occupazionale (ad esempio, il graduale e progressivo svuotamento delle mansioni; la progressiva inattività coatta; la continua reiterazione di sanzioni disciplinari ingiustificate; le continue ed ossessive visite mediche di controllo dello stato di malattia, anche in presenza di una patologia ripetutamente accertata e comprovata nella sua gravità);

5) iniziative pregiudizievoli della salute psichica (ad esempio, la vittima viene minacciata o molestata sessualmente; le vengono assegnati incarichi pericolosi ed insopportabili; vengono pretesi risultati impossibili da realizzare nei modi e nei tempi indicati).

VITTIMA DEL MOBBING - IL MOBBIZZATO

H. Walter definisce la vittima del mobbing come una persona che:

1. mostra dei sintomi di malattia, si ammala, si assenta dal lavoro, si licenzia;
2. è colpita da stress psichico o fenomeni psicosomatici, attraversa fasi di depressione o manie suicide;
3. definisce il suo ruolo in termini di passività (“non mi fanno partecipare”);
4. da un lato è convinta di non avere colpa;
5. dall’altro crede di sbagliare sempre tutto;
6. mostra mancanza di fiducia in sé, indecisione e un senso di disorientamento generale;
7. rifiuta ogni responsabilità per la situazione o accusa distruttivamente se stessa.

A tal proposito invece Leymann offre una definizione del mobbizzato ancora più semplice ed intuitiva: *vittima è colui che si sente tale.*

In effetti questo pensiero è abbastanza fedele alla realtà. Se si parla di una persona psicologicamente distrutta e depressa in modo completo è evidente che verrà in mente un mobbizzato, e non un mobber.

Il modo migliore di definire la vittima e' di vederla come l'attore del processo di mobbing che risulta il più danneggiato, colui che, come in un dramma classico, perde inesorabilmente e completamente.

Il tratto tipico del mobbizzato è l'isolamento: qualcuno che si trova letteralmente con le spalle al muro, spesso senza sapere nemmeno perché.

Effettivamente molte persone colpite da questo fenomeno si chiedono ancora oggi cosa mai avessero fatto di male, cosa è sbagliato nel loro comportamento tanto da provocare questo odio degli altri verso di loro.

Al punto in cui stanno oggi le ricerche sul mobbing, si può affermare che la vittima potrebbe essere chiunque e che non solo le donne subiscono mobbing.

Oggi il mobbing per quanto odioso e perverso è a suo modo democratico: colpisce in tutti gli ambienti di lavoro e in tutte le culture, non ha pregiudizi sessuali e nemmeno gerarchici e pertanto non esiste una categoria di persone predestinata a diventare una vittima del mobbing.

Tuttavia autorevoli autori hanno cercato di individuare e definire quali soggetti e/o categorie siano potenzialmente più soggette a subire la pratica del mobbing.

A tal proposito, un'autorevole scrittrice come la Huber ha cercato di dimostrare che quattro tipi di persone corrono particolarmente il pericolo di divenire vittime del mobbing:

- una persona sola: l'unica donna in ufficio di maschi, l'unico infermiere in un ospedale di sole infermiere;

· una persona “strana”: qualcuno che non si confonde con gli altri, ma che è in qualche modo diverso. Possiamo pensare ad un particolare modo di vestirsi, ma anche ad handicappati o stranieri. A volte può bastare anche solo il fatto di essere nubile/celibe in un ufficio di sposati o viceversa. Secondo la Huber, una persona che appartiene ad una minoranza ha un’altissima probabilità di essere mobbizzata;

· una persona che ha successo, in quanto è’ facile provocare la gelosia dei colleghi: una promozione,

una lode del capo, un omaggio di un cliente e via ai pettegolezzi e al sabotaggio;

· la persona nuova: la persona che in precedenza ricopriva quel posto era molto popolare o la persona nuova ha qualcosa in più degli altri (forse è più qualificata o semplicemente più giovane).

Spesso può anche tuttavia capitare che uno o più dei suddetti caratteri descritti dalla Huber siano presenti nella stessa persona.

Altro autorevole scrittore come Niedl cerca di trovare dei punti in comune tra i mobbizzati e distingue quattro diverse caratteristiche della persona, la cui valutazione è importante per comprendere meglio lo sviluppo del mobbing:

1) l’età: Niedl ipotizza che con l’età aumenti il pericolo di essere mobbizzati;

2) il sesso: secondo l’autore non si trovano differenze di percentuale tra i mobbizzati di un sesso o dell’altro:

- 3) il settore lavorativo: non esistono dei settori o delle attività in cui il mobbing si manifesta più frequentemente di altri. Può capitare mobbing nel pubblico impiego esattamente come in una fabbrica tra operai o in una scuola tra insegnanti;
- 4) il tipo di professione: anche qui non ci sarebbero da notare differenze significative; tuttavia Niedl riconosce che nelle professioni amministrative la percentuale di casi di mobbing è più alta che in altri impieghi.

Effettuata l'analisi delle categorie lavorative nelle quali è più alta la probabilità di trovarsi a subire pratiche e comportamenti cosiddetti "mobbizzanti", vediamo ora una classificazione di tipi ideali di mobbizzati delineati dai vari autori.

Le più importanti sono:

Il distratto: è colui che si accorge che la situazione attorno a sé è cambiata e quindi non è in grado di valutarla correttamente e realisticamente. E' anche possibile che qualcosa imputata ad una persona (per esempio, una normale critica) non venga superata e che la reazione di questa persona resti allo stadio iniziale, bruciando sempre come una ferita.

Il prigioniero: questo tipo di mobbizzato non trova in sé la capacità di sfuggire, traendosi fuori dal mobbing, e di cercarsi un'alternativa al suo posto di lavoro, così resta attaccato alla situazione e si lascia trascinare dagli eventi senza reagire.

Molto spesso l'obiettivo difficoltà di trovarsi un nuovo impiego è ciò che incatena la vittima al mobbing.

Il paranoico: è quello che percepisce il suo ambiente come pericoloso nei propri confronti: ai suoi occhi l'organizzazione dell'ufficio e i colleghi sono fattori che cercano tutti di danneggiarlo.

Ci sono persone che percepiscono ogni azione o cambiamento dell'ambiente come un attacco verso di loro. Sono in genere persone insicure ed estremamente suscettibili: nella maggior parte dei casi in partenza non sono davvero mobbizzate, ma proprio le loro continue paure contribuiscono a scatenare il mobbing. I colleghi si sentono ingiustamente accusati e finiscono così per mobbizzarlo realmente, come una sorta di vendetta verso la malafede dimostrata verso di loro.

Il presuntuoso: è il classico tipo che crede di essere molto di più di ciò che è in realtà. E' un classico modo di fare che provoca il mobbing, in quanto i colleghi si sentono quasi giustificati a tramare contro una persona del genere.

Il passivo e dipendente: aspetta sempre riconoscimenti da parte del suo ambiente, ma proprio il suo servilismo può scatenare l'antipatia dei colleghi. E' una vittima molto sensibile: a volte basta un nulla, magari qualcosa nemmeno voluto dagli altri, perché si senta tradito. Le sue ingiuste rimostranze in questo caso possono provocare azioni veramente mobbizzanti nei suoi confronti.

Il buontempone: sicuramente per i colleghi è piacevole avere una persona divertente in ufficio, tanto che spesso si obbliga qualcuno a ricoprire tale ruolo. Il

problema è che in questo modo la persona viene facilmente stigmatizzata, cioè diventa per tutti il buffone: nessuno così lo prende più sul serio.

Il vero collega: è proprio il tipo che tutti desideriamo avere come collega: onesto, efficiente, disponibile, amante della giustizia e sempre pronto ad aiutare qualcuno in difficoltà. Quasi assurdo pensare che possa venire mobbizzato, e invece può accadere molto facilmente. Infatti questo tipo dimostra a tutti la sua amicizia, però, se qualcosa non funziona, la sua sincerità lo porta a denunciare apertamente il problema, come si fa tra buoni amici. Ma siamo sul lavoro, non in una serata tra vecchi compagni. Un tale atteggiamento diretto può essere pericoloso per un mobber che già sta mobbizzando qualcuno nell'ufficio.

Il rischio è di venire scoperto, così il mobber allarga la sua azione e lo include tra le sue vittime.

Inoltre potrebbe verificarsi un'altra possibilità: come per tutti quelli che sono troppo efficienti e simpatici, potrebbe scatenarsi l'invidia di qualcuno e provocare così il mobbing verso di lui.

L'ambizioso: si tratta di un tipo verso cui intuitivamente tutti potremmo aspettarci il mobbing. L'ambizioso cerca di fare carriera nella sua professione attraverso le sue eccellenti prestazioni: per questo fa più straordinario degli altri, a volte si porta il lavoro a casa nel fine settimana.

Tutto questo lo fa per se stesso, tuttavia non si avvede che così facendo mette automaticamente in cattiva luce i colleghi, che si trovano ad essere proiettati in

una posizione inferiore al suo confronto. Questo come è comprensibile, è pienamente sufficiente a scatenare il mobbing.

Il servile: questo tipo aspira a fare sempre tutto alla perfezione per ottenere la piena soddisfazione del suo capo. Evita tutto quello che potrebbe essere fonte di scontento del superiore e per questo non esita ad addossare le colpe agli altri colleghi. E' evidente che un comportamento di questo genere provoca molti nemici aumentando le possibilità di essere soggetto a comportamenti mobbizzanti.

La reazione del mobbizzato

Quale tipo di reazione una vittima può opporre al mobbing? Alcuni autori hanno pubblicato un'interessante statistica a tale riguardo, da cui risulta una netta differenza tra i due sessi nella reazione ad una situazione conflittuale.

Una donna in crisi (sia sotto stress sia sottoposta a pressione da mobbing) reagisce aumentando la sua attività rispetto all'uomo, che al contrario tende a diminuirla.

La donna in situazioni critiche tende a parlare più in fretta e a fare più gesti e movimenti: si comporta quindi più nervosamente e tende a essere più attiva sul lavoro, con la speranza forse di riuscire in questo modo a giustificarsi, esponendosi tuttavia al rischio maggiore di incorrere in sbagli e/o errori.

L'uomo al contrario della donna diminuisce notevolmente la sua attività gestuale e verbale.

Invece di dimostrare maggiore efficienza, tende a limitarsi sia nei rapporti interpersonali, sia nello svolgimento del suo lavoro (“chi non fa nulla non sbaglia nulla”).

Queste differenze sono significative come testimonianza di due modi di essere e di percepire la realtà, per questo risultano sicuramente interessanti, tuttavia, ai fini del mobbing stesso, va notato che nessuna delle due reazioni ottiene un risultato. In entrambi i casi, infatti la reazione stessa dà al mobber motivo per continuare la sua azione.

La reazione del mobbizzato tuttavia è sempre la stessa in quanto il medesimo può assumere due tipi di comportamento di fronte al mobbing: uno improntato alla sottomissione passiva, l'altro alla reazione attiva.

La vittima può quindi cambiare in due direzioni a seconda dell'atteggiamento con cui reagisce al mobbing.

Reazione Passiva. La vittima ancora non crede o non vuole accettare di essere in una situazione di mobbing.

Tenta quindi di continuare normalmente la sua vita lavorativa quotidiana in ufficio, tuttavia col passare del tempo si accorge che qualcosa non va più bene come prima soprattutto con una certa persona o con un certo gruppo di persone.

Inizia così a diventare sempre più insicura e prende forma il timore di sbagliare.

In ogni caso, con una reazione passiva, la vittima si pone in uno stato di isolamento comunicativo destinato ad aggravarsi sempre di più.

Questo comportamento favorisce l'insorgere di malattie di tipo psicosomatico, poichè la vittima è costretta sempre più frequentemente a "mandar giù" e a tenersi dentro rabbia e amarezza.

La reazione passiva è un comportamento tipico adottato dalla maggioranza dei mobbizzati.

Inoltre la vittima si trova sempre più volte in situazioni di ansia e di paura, non vuole comunicare, almeno non in modo di cui gli altri possono accorgersi, spesso ancora spera che la situazione migliori e che tutto finisca lì.

Nasce in lui il convincimento che lamentarsi o addirittura accusare il mobber davanti agli altri potrebbe peggiorare la sua posizione e pertanto, invece di difendersi, si chiude sempre di più in se stesso ritirandosi dal mondo esterno.

Reazione Attiva. In questo caso la vittima, invece di subire passivamente il mobbing, prova a difendersi, all'inizio con mezzi limitati, in seguito disperatamente, con tutti i mezzi disponibili.

Può per esempio indirizzare l'attenzione dei colleghi verso le azioni del mobber, in modo da avere dei testimoni per un'eventuale accusa; oppure può cercare di

allearsi con altri colleghi per non restare isolato e per contare su qualcuno nel difendersi agli attacchi.

IL MOBBER: CARATTERISTICHE

Come già evidenziato il mobbing comprende principalmente due attori, il mobber ed il mobbizzato.

Il diverso rapporto tra mobber e mobbizzato dà luogo a tre diverse direzioni del mobbing.

1. Il mobbing dall'alto (c.d. verticale): il mobber è in posizione superiore rispetto alla vittima, è cioè un dirigente un capo reparto, un capoufficio, un collega di anzianità o di mansioni superiori.
2. Il mobbing tra pari (c.d. orizzontale): mobber e vittima sono allo stesso livello, due colleghi con pari mansioni e pari possibilità.
3. Il mobbing dal basso: il mobber è in posizione inferiore rispetto alla vittima, che vuole desautorare con la sua azione.

1. Il mobbing dal basso

Il mobbing dal basso si verifica quando l'autorità di un capo viene messa in discussione dai sottoposti in una sorta di "ammutinamento professionale" generalizzato.

In effetti, nelle situazioni di mobbing dal basso i mobber sono solitamente più di uno, a volte anche tutti gli operai o i colleghi di un certo reparto, che attuano una vera e propria ribellione contro il capo che non accettano.

La vittima si trova quindi quanto mai isolata.

Per dimostrare la loro sfiducia e soprattutto per mettere la vittima in cattiva luce rispetto ai vertici aziendali i mobber sottoposti combinano la strategia dell'isolamento con quella del sabotaggio: per esempio, commettono errori di proposito per poi denunciare il loro capo, si rifiutano di eseguire le sue direttive, fanno girare maldicenze su di lui e generalmente lo tagliano fuori da qualsiasi informazione utile per lo svolgimento del lavoro.

Quasi sempre i sottoposti, invece di rivolgersi a lui per consigli o richieste, come vorrebbe la gerarchia aziendale, lo saltano rivolgendosi al suo superiore, implicando in questo naturalmente l'idea della sua completa inutilità.

Sul punto merita particolare interesse la vicenda seguita ed avente ad oggetto il giudizio incardinato presso il TRIBUNALE DI ROMA - sezione lavoro:

- una nota azienda sanitaria della Capitale, per il tramite della direzione aziendale, senza alcuna consultazione con il primario Dott. G. (mio assistito) accoglieva nell'azienda altro medico Dott. M, assegnandolo al servizio diretto del Dott. G.

Una volta preso servizio presso l'azienda il Dott. M. iniziava una costante opera di contestazione delle direttive impartite dal primario dott. G, mettendo in atto una vera e propria azione di logoramento dell'attività dirigenziale del Dott. G,

attraverso forme di continue richieste, precisazioni ed osservazioni critiche nei confronti delle disposizioni del primario.

Tale comporta memento posto in essere dal sottoposto Dott. M. obbligava il primario Dott. G. ad adire i competenti organi giurisdizionali incardinando un giudizio che si concludeva con esito positivo.

2. Il mobbing dall'alto

Il mobbing dall'alto o cosiddetto verticale può essere esercitato da un singolo superiore che per diversi motivi oltrepassa i limiti della propria supremazia professionale fino ad esercitare atteggiamenti particolarmente aggressivi e punitivi nei confronti della propria vittima.

Tali atteggiamenti di norma vengono poi assunti da altri dipendenti, determinando un progressivo isolamento della vittima.

Il mobbing esercitato da un capo o superiore verso i sottoposti, comprende atteggiamenti ed azioni spesso riconducibili alla ben conosciuta tematica dell'abuso di potere, cioè dell'uso eccessivo, arbitrario o illecito del potere che un ruolo professionale implica.

Il capo tradizionale, autoritario e severo, è tendenzialmente più soggetto a questa inclinazione, tuttavia sarebbe errato ritenere che il capo "amicone" ne sia immune.

Il mobbing può insorgere in ogni momento e in ognuno dei due casi, quando il capo usa uno di questi due "stili di guida" in modo non uniforme.

Se infatti usa il modo di fare autoritario e un po' dispotico con tutti i suoi sottoposti allo stesso modo, ciò non è automaticamente mobbing.

Fino a che egli usa con tutti lo stesso metro e ognuno subisce un trattamento giustamente ripartito e conseguente a ciò che ha effettivamente fatto (un rimprovero a fronte di un errore, un elogio per un buon risultato) egli potrà essere accusato di eccessivo zelo, ma non di mobbing.

Se invece usa il modo di fare da "amicone", ma più con qualcuno e meno con altri, cioè se mostra di fare delle preferenze, allora il mobbing non è troppo lontano.

3. Il mobbing tra pari

Nel mobbing tra pari o cosiddetto orizzontale, troviamo un lavoratore vittima degli stessi colleghi e di norma questo può essere letto attraverso una duplice chiave di lettura: la prima riguarda più strettamente l'organizzazione del lavoro.

In tal senso un dipendente, o neo assunto o trasferito o promosso, con il suo arrivo scardina in qualche modo un gruppo già collaudato e dotato di propri equilibri interni che tendono spesso ad appiattare la personalità e la professionalità dei singoli.

Sono di solito persone intraprendenti, creative in grado di turbare meccanismi conosciuti ed accettati da tutti i componenti, ed essendo inoltre soggetti che "investono" affettivamente nelle loro

manifestazioni, di sicuro soffrono maggiormente per le difficoltà crescenti che incontrano nell'ambiente di lavoro.

IL MOBBING IN ITALIA E LE ESPERIENZE DEGLI ALTRI PAESI

Secondo studi ed indagini compiuti nell'ambito di tutti gli Stati membri dell'Unione Europea il numero di soggetti colpiti da comportamenti mobbizzanti è in forte e continuo aumento.

In testa, tra i più colpiti gli impiegati, seguiti nell'ordine da operai e ora anche quadri e dirigenti.

Per fronteggiare il fenomeno mobbing non è sufficiente il solo intervento giudiziario, che ha l'insuperabile difetto di non poter prevenire il danno, ma solo offrirne un ristoro, sia esso in forma specifica o per equivalente.

E' palese che se si vogliono evitare i gravi danni che il mobbing provoca, non solo alla salute e alla personalità del lavoratore, ma anche alla società, in termini di maggiori costi di intervento terapeutico e riabilitativo, e alla stessa impresa, in termini di perdita di produttività, sono necessari rimedi di natura preventiva che possono evitare l'insorgere del problema o troncarlo sul nascere.

In altri Paesi dell'Unione europea questo genere di meccanismi di prevenzione hanno già raggiunto notevole efficacia e diffusione.

I più avanzati sono sicuramente gli svedesi che con le “Norme sulla persecuzione nei luoghi di lavoro” del 94 considerano il mobbing come un vero e proprio reato.

In Svezia esiste, infatti, un regolamento dedicato al mobbing e adottato dall’Ente Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

Esso prevede tra l’altro: che il datore di lavoro pianifichi e organizzi il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, la persecuzione nei luoghi di lavoro; che comunichi in modo inequivocabile che queste forme di persecuzione non verranno assolutamente tollerate; che l’ambiente lavorativo sia “monitorizzato” al fine di individuare possibili condizioni di potenziale insorgenza del mobbing (ivi comprese eventuali carenze organizzative che possano indurre la cosiddetta mentalità del capo espiatorio); che siano previste procedure speciali di intervento a sostegno dei lavoratori mobbizzati.

Figura particolarmente utile, secondo gli esperti, per la prevenzione e repressione dei fenomeni del mobbing, è quella, prevista dalle norme svedesi, “dell’osservatore di reparto”, la cui appartenenza all’ambiente lavorativo che è teatro della condotta mobbizzante costituisce garanzia di precoce rilevazione del fenomeno e, al contempo, di sua esatta diagnosticabilità e positiva emersione anche sul piano probatorio (sul quale le ragioni del lavoratore mobbizzato rischiano di naufragare, tanto più quanto più “corale” è l’azione mobbizzante da parte del gruppo).

In Germania, invece, la previsione di forme di tutela contro il mobbing è frutto di accordi sindacali che, non diversamente dalle norme svedesi, solitamente contemplanò una figura di “garante anti mobbing”.

Tale tutela assolve una funzione così garantista al punto che i colpevoli di persecuzioni in ufficio rischiano fino al licenziamento.

Tanta severità deriva dal fatto che in Germania il mobbing è considerato malattia professionale ed il malato è curato e risarcito a spese del datore di lavoro.

Anche la Svizzera proibisce tutte le forme di pressioni psicologiche con punizioni che arrivano sino al licenziamento.

In Francia, dove la vittimologia è diventata una cattedra universitaria nel 1994, il libro della vittimologa Marie-France Hirigoyen *Le harcèlement morale - La molestia morale* - ha venduto in quattro mesi 60 mila copie, a piena conferma e dimostrazione dell’attenzione e dell’interesse rivolto dalla società al fenomeno mobbing.

In Irlanda esistono dal 1999 speciali gruppi creati dal Governo che indagano sui casi di violenza e sugli ambienti più a rischio.

Nel Regno Unito una speciale normativa a tutela dei comportamenti mobbizzanti sul posto di lavoro è stata approvata ed entrata in vigore nel 2002.

In Italia, al di là delle norme generali sulla sicurezza nei posti di lavoro, solo recentemente e con prevalente riferimento alle molestie sessuali, si cominciano a tratteggiare norme comportamentali e di intervento specifiche.

Dal punto di vista giuridico, pur in assenza di una legge specifica sul mobbing, nel nostro ordinamento esistono diverse norme, **costituzionali e civilistiche**, che permettono di difendersi dai comportamenti persecutori che avvengono in ambito lavorativo. La nostra Costituzione riconosce la tutela della salute come diritto fondamentale dell'uomo; prevede la tutela del lavoro in tutte le sue forme.

Sotto il profilo civilistico, quanto alla tutela, occorre prima di tutto distinguere le ipotesi in cui l'autore del mobbing è il datore di lavoro da quelle in cui i comportamenti persecutori vengono posti da un collega della vittima. In questa seconda ipotesi, l'autore delle violenze psicologiche potrà essere chiamato a rispondere per **responsabilità extracontrattuale**: che ricorre nel caso in cui una persona provoca un danno ingiusto ad altra persona.

Quando invece l'autore delle violenze psicologiche è il datore di lavoro risponderà per **inadempimento al contratto** di lavoro.

L'imprenditore (ex art. 2087 c.c.) è tenuto ad adottare nell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. Per essere risarcito il lavoratore dovrà provare la condotta illegittima ed il nesso tra

l'inadempimento delle misure previste dalla legge ed il danno subito, mentre a carico del datore di lavoro rimane la prova di aver operato secondo le disposizioni di legge.

Il mobbing può provocare anche un **danno alla professionalità** del lavoratore e si verifica quando il lavoratore non ricopre l'incarico di lavoro per il quale era stato assunto. Il lavoratore assegnato a mansioni inferiori o lasciato del tutto inattivo può, infatti, chiedere al giudice del lavoro (ex art. 2103 c.c.), non solo di accertare l'illecito e di dichiarare la nullità dell'atto datoriale invalido, ma anche di essere reintegrato nelle mansioni precedentemente svolte o in mansioni equivalenti.

Rilevante è sul punto la vicenda seguita che ha avuto ad oggetto attività di mobbing, sfociata in un giudizio incardinato presso il TRIBUNALE DI ROMA sez Lavoro:

- *la sig.ra L. dipendente da diversi anni presso la C. R. con diversi scatti di servizio che la portavano a ricoprire da ultimo la qualifica di "Funzionario Capo", a seguito di un cambio dei vertici dirigenziali, diventava vittima di continue molestie sul posto di lavoro caratterizzate da aggressioni ed accuse le quali culminavano con il demansionamento.*

In particolare la sig.ra L. rimaneva vittima di gravi molestie morali, soprusi, continue accuse da parte del dirigente, del sindacalista e della quasi totalità dei colleghi del servizio; da questo periodo le veniva impedito di registrare qualunque nota.

Anche agli addetti alle segreterie viene fatto divieto di accettare qualsiasi nota, consegnata dalla sig.ra L. alla quale, lo stesso dirigente delegato, poneva critiche relativamente alla stesura dei qualsiasi documento da parte della medesima, richiamandola per iscritto immotivatamente, a fronte di una situazione dalla stessa denunciata.

La medesima, chiedeva di partecipare a n. 2 corsi di aggiornamento e formazione e, non solo non riceveva risposta, ma veniva a conoscenza che quasi tutto il personale del servizio vi prendeva parte.

La posizione lavorativa anziché migliorare, peggiorava, non le veniva smistata alcuna pratica, i colleghi del servizio la evitavano, negandole persino il saluto, comportando nella sig.ra L. un iniziale e progressivo disagio ed a seguito della grave situazione conflittuale creatasi all'interno dell'ambiente lavorativo trascorreva le giornate a piangere in un crescendo stato di depressione accompagnato da chiari e marcati disturbi fisici.

A seguito di questa continua mancanza di lavoro la sig.ra L. trascorreva le ore in ufficio ordinando l'archivio nella sua stanza,

cercando così di reagire a tale condizione di isolamento.

Tale situazione che provava disagio e malessere scaturente in una vera e propria malattia costringeva la sig.ra L. ad adire le vie legali incardinando contro l'Ente un giudizio presso il Tribunale di Roma il quale si concludeva con esito positivo.

Anche l'**Inail** ha cominciato a considerare il mobbing come **malattia professionale**: infatti è stato inserito nella categoria delle malattie professionali non tabellari, cioè non comprese nelle tabelle. Quindi il lavoratore potrà chiedere il risarcimento del danno anche al suddetto Istituto.

Come già detto sopra, una delle modalità tipiche attraverso cui si possono realizzare comportamenti persecutori inquadrabili nel mobbing sono certamente le **molestie sessuali** commesse dal datore di lavoro, dal superiore gerarchico o da colleghi. È opportuno ricordare che per molestie sessuali si devono intendere, oltre che i veri propri tentativi di molestia e gli atti di libidine violenta, anche i corteggiamenti indesiderati e le c.d. "proposte indecenti". Interessante a questo proposito è ricordare la definizione di molestia sessuale contenuta nel codice di condotta, allegato alla raccomandazione della Commissione Europea, che definisce la molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offende la dignità degli uomini o delle donne nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda l'attenzione rivolta dalla giurisprudenza al fenomeno mobbing è opportuno evidenziare che il *Tribunale di Torino*, nel 1999, fu il primo a livello giuridico che diede al mobbing (vale a dire l'aggressione alla sfera psichica del lavoratore) una degna attenzione.

La sentenza in questione riguardava una donna che a causa dei soprusi e delle inaccettabili condizioni lavorative in cui si trovava, sviluppò una crisi depressiva, compromettendo la sua vita personale e sociale. Purtroppo non esiste una sanzione a livello giuridico che sancisca il mobbing (danno ingiusto ad altra persona secondo l'ex art. 2043 c.c.).

Il 10 marzo 2005 il *Tribunale di Forlì* ha stabilito inoltre che il datore di lavoro, nel caso in cui venga accusato di mobbing non direttamente dal lavoratore ma da suoi colleghi, risponderà del danno per “culpa in vigilando”. Se invece le violenze psicologiche sono effettuate da colleghi, essi, dopo avvenuta denuncia, dovranno rispondere di danno ingiusto ad altra persona (ex art. 2043 c.c.). Il mobbing danneggia in vari modi e in diversi ambiti il lavoratore. Innanzi tutto, il soggetto ha il diritto di lavorare secondo la mansione per il quale è stato assunto. Se egli viene relegato a ruoli inferiori al suo livello professionale, o anche lasciato completamente in inattività, è riscontrato che si possa manifestare un grave danno alla professionalità. In tal caso, il lavoratore può, (secondo ex art. 2013 c. c), rivolgersi ad un giudice del lavoro, e dopo aver dichiarato i fatti illeciti, ottenere un decreto mediante

il quale sia reintegrato nelle mansioni concordate nel contratto originario. Altro motivo illecito e giuridicamente punibile è il mobbing derivante da molestie sessuali. Tali molestie non si intendono esclusivamente esplicite, ma includono anche tutti quegli atteggiamenti che rientrano nella sminuizione sessuale della persona, nella sua offesa alla dignità, nei tentativi di seduzione non corrisposti e le cosiddette proposte sessuali in cambio di premi o promozioni, se non nel peggiore dei casi, di recessione del contratto. Proprio in virtù di tutta questa premessa, occorreranno precise informazioni per agire correttamente in caso si vogliano denunciare comportamenti di mobbing. La prima fondamentale raccomandazione è quella di non avere fretta, perchè dato che non esiste una pena diretta per questo tipo di reato, il procedimento burocratico sarà lungo da seguire, così come il peso psicologico da sostenere. Prima di ricorrere a questa via, bisognerà quindi raccogliere tutte le informazioni sulle vessazioni che si sono subite, in modo da documentare con prove certe le accuse. Tra le varie prove dovranno inoltre rientrare tutte le sintomatologie psicologiche o fisiche insorte dopo tali modalità comportamentali persecutorie, che dovranno essere documentate tramite un certificato medico. Una volta che si ha il materiale necessario, andrà portato allo studio legale o spedito tramite una raccomandata, dopo averlo fatto protocollare. Premesso che il termine “mobbing” può essere usato per contraddistinguere diversi comportamenti, posti in essere da uno o più persone fisiche al fine di compromettere in modo sistematico un soggetto in ambito

lavorativo, la Cassazione civile sez. un. 4 maggio 2004, n. 8438 ha stabilito che le varie responsabilità siano correlate ad una violazione delle norme insite negli obblighi contrattuali, di qualsiasi natura sia il danno provocato al lavoratore, e che questi comportamenti siano considerati tipici poteri vessatori datoriali, che violano non solo i basilari principi della salvaguardia delle condizioni di lavoro, ma anche la professionalità del soggetto in questione, condizione necessarie e sufficienti perchè vengano presi dei provvedimenti a titolo risarcitorio. Non si dimentichi che oltre al danno risarcibile, il mobbing provoca anche un danno morale ed esistenziale, in seguito a un ripetuto stress psicologico. Tale condizione, anche se non costituisce reato, è altresì risarcibile secondo l'ex art. 2059 c.c. riguardo la compromissione in ambito lavorativo dell'immagine professionale del soggetto medesimo

Il Tribunale di Agrigento, il 1 febbraio 2005 ha sancito che il danno derivante da comportamenti mobbizzanti sia possibile di tutela secondo gli art. 2, 35 e 41 cost., ed è inoltre risarcibile ai sensi dell'art. 2059 c.c.

Sul punto è intervenuta anche la Corte di Cassazione, la quale, con la sentenza n. 28553/09, ha dato rilevanza penale al mobbing stabilendo la condotta vessatoria del datore di lavoro nei confronti del soggetto mobbizzato è perseguibile come reato.

Nel caso affrontato, la Cassazione Penale, ha stabilito che il mobbing è tutelato anche in sede penale, in quanto la legittimità delle iniziative

disciplinari adottate nei confronti dei dipendenti mobizzati non esclude che la condotta vessatoria del datore di lavoro sia perseguibile come reato, confermando l'ordinanza interdittiva cautelare emessa dal Tribunale di Perugia nei confronti del direttore generale di un'azienda accusato di mobbing verso alcuni dipendenti.

Il Tribunale di Perugia, quale giudice di appello cautelare, aveva accolto l'appello del Pubblico Ministero di Terni contro l'ordinanza con la quale il Gip del medesimo aveva rigettato la richiesta della misura cautelare dell'interdizione temporanea dell'esercizio dell'attività di direttore generale dell'azienda, di presidente di aziende private, municipalizzate o a capitale misto, nei confronti del direttore generale di un'azienda accusato di condotta configurante mobbing in ambiente lavorativo, consistente in una serie di attività messe in atto dai vertici aziendali dirette a conseguire l'acquiescenza dei lavoratori alle carenze degli impianti di sicurezza e di prevenzione degli infortuni, sottoponendo i lavoratori a ripetuti provvedimenti di dequalificazione delle rispettive mansioni e a minacce di sanzioni disciplinari ingiustificate.

Per tale motivo il Pubblico Ministero presso il Tribunale di Terni aveva contestato al direttore generale dell'azienda i reati continuati di maltrattamenti, abuso d'ufficio, lesioni personali, violenza privata ed omissione dolosa di cautele antinfortunistiche. Il Gip aveva però respinto per ben due volte l'istanza del Pubblico Ministero che, per sua parte, aveva proposto appello al

Tribunale di Perugia che accoglieva l'appello applicando all'indagato la misura interdittiva del divieto di esercitare per due mesi l'attività di direttore generale e di presidente, ritenendo sussistenti gravi indizi di colpevolezza in ordine ai reati ascritti.

Contro la sentenza di appello l'imputato ha proposto ricorso in Cassazione, sostenendo l'irrilevanza penale dei fatti, in quanto il direttore generale avrebbe applicato lo *jus corrigendi* che è riconosciuto anche al datore di lavoro e, quindi, si sarebbe trattato di un atto dovuto.

La Cassazione Penale, respingendo il ricorso e confermando la condanna, ha invece affermato che la condotta vessatoria integrante mobbing non è esclusa dalla legittimità delle iniziative disciplinari assunte nei confronti dei dipendenti mobbizzati.

Nello stesso senso altra pronuncia della Cassazione n. 6907/2009, secondo cui costituisce mobbing l'irrogazione di una serie di provvedimenti disciplinari infondati, sproporzionati o manifestamente eccessivi, adottati nel quadro di una specifica volontà di preconstituire una base per disporre il licenziamento.

Sotto il profilo del diritto al risarcimento del danno sono intervenute diverse pronunce della Corte di Cassazione volte tutte a riconoscere il diritto al risarcimento del danno in caso di comportamenti mobbizzanti del datore di lavoro.

La Suprema Corte (sentenza n. 22858/2008) ha infatti stabilito che il datore di lavoro deve risarcire i danni, ai sensi dell'art. 2049 c.c., causati dalla condotta mobbizzante che un suo dipendente pone in essere nei confronti di un altro suo dipendente, nel caso che colpevolmente abbia omesso di adottare le necessarie misure per far sì che ciò non accadesse. Sempre secondo la Corte "per la natura (anche legittima) dei singoli episodi e per la protrazione del comportamento nel tempo nonché per l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che da un canto si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore.) D'altro canto è necessario che i singoli elementi siano poi oggetto di una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà”.

Ancora con un'altra pronuncia la Corte di Cassazione (sentenza n. 7382/2010) ha stabilito che se l'azienda tollera e asseconda il comportamento del direttore dello stabilimento che, prendendo di mira un dipendente, lo umilia e lo colpevolizza con continui “insulti e rimproveri” davanti ai colleghi, è tenuta al risarcimento del danno da mobbing. *“Ha diritto al risarcimento del danno da parte dell'azienda il prestatore di lavoro che viene preso di mira e ridicolizzato da un capo davanti ai propri colleghi”.*

Dunque, a differenza dei diversi ordinamenti giuridici, l'ordinamento giuridico italiano non si è ancora dotato di una disciplina specifica in materia, lasciando alla giurisprudenza il compito di garantire una tutela efficace ai lavoratori vittime del fenomeno del mobbing.

Ciò ha determinato che, la configurazione giuridica del mobbing, nonché l'individuazione degli istituti fondanti la responsabilità civile e penale del mobber ed il diritto al risarcimento del danno da parte del soggetto vittima di comportamenti mobbizzanti, sono stati individuati dalla copiosa giurisprudenza esistente sull'argomento, la quale ha in un certo senso colmato il vuoto legislativo presente nel nostro ordinamento giuridico.

RIMEDI GIURISDIZIONALI E AUTOTUTELA DEL SOGGETTO MOBIZZATO.

Oltre ad analizzare i comportamenti posti in essere dal datore di lavoro che ledono la dignità del lavoratore è opportuno evidenziare altresì, in modo sommario, i rimedi che l'orientamento appronta al fine della tutela di quest'ultimo.

Tale argomento, di indubbia rilevanza sociale e per questo meritevole di essere approfondito, ha investito a più riprese l'attenzione sia del legislatore che dei giuristi, i quali ne hanno messo in evidenza i presupposti e i limiti.

In primo luogo è opportuno menzionare il principio di "effettività della tutela giurisdizionale", quale valore costituzionalmente rilevante *ex art. 24 comma 1*

Cost., il quale indica la tendenza dell'ordinamento a consentire che il titolare del diritto sostanziale consegua, mediante il processo, non un qualsiasi risultato utile, bensì la concreta soddisfazione del suo preciso interesse meritevole di tutela da parte dell'ordinamento giuridico.

Il problema dell'effettività della tutela giurisdizionale nel rapporto di lavoro si inserisce nella tematica relativa agli strumenti di garanzia dell'interesse del creditore all'adempimento dell'obbligazione contrattuale.

Il concreto bisogno di tutela dipende, come è facile intuire, dall'interesse alla conservazione del rapporto, di cui è portatore il lavoratore, considerata la sua debolezza sul mercato, fatta eccezione per alcune categorie di professionisti, i quali non solo sono in grado di trattare le condizioni di lavoro al momento dell'assunzione, ma possono anche tranquillamente decidere di dimettersi, avendo la certezza di trovare subito un altro contraente, conseguendone una posizione di forza utilizzabile anche per fronteggiare eventuali inadempimenti, o cattivi adempimenti, datoriali, in alternativa all'azione giudiziaria.

E' evidente che, come primaria esigenza, il lavoratore ha un interesse vitale alla prosecuzione del rapporto, per conservare il relativo reddito, mentre il datore di lavoro, di norma, può facilmente sostituire il dipendente inadempiente assumendone un altro di pari capacità.

Da ciò si evince che, delle due parti del rapporto, solo il lavoratore necessita di una adeguata e effettiva tutela giurisdizionale, almeno fin quando persista la sua debolezza sul mercato.

Il principio in questione, benché auspicabile, risulta assai spesso di difficile attuazione, poiché ove la lesione del bene si sia già irrimediabilmente verificata, e non è, in alcun modo, ripristinabile lo *status quo ante*, al titolare del diritto può essere garantita solo una soddisfazione sostitutiva consistente in un equivalente monetario del danno sofferto.

Il legislatore, per ovviare a ciò, può cercare di prevenire situazioni di tal specie, concedendo una tutela cautelare per evitare che il pregiudizio si verifichi, o divenga irreparabile, nelle more del processo ordinario, oppure una tutela inibitoria per impedire la persistenza della condotta lesiva, ovvero anche corredando la fattispecie sostanziale di sanzioni civili, amministrative o penali con funzione dissuasiva dell'illecito.

Ma se, nonostante tutto, si verifica una lesione irreparabile in natura, non c'è alternativa al risarcimento per equivalente *ex artt. 1218 e 2043 c.c.*

L'ordinamento appare dunque contraddittorio, poiché da un lato privilegia l'adempimento in natura e dall'altro non appresta alcuna misura coercitiva generale per realizzare in concreto questo risultato.

La tutela risarcitoria è considerata dalla dottrina insufficiente e inadeguata, per l'intollerabilità di qualsiasi monetizzazione dei diritti fondamentali dei lavoratori, per cui dovrebbe esservi un ampliamento della tutela in forma specifica. Nonostante ciò, il risarcimento per equivalente, pur con tutti i suoi limiti, rappresenta la vera tutela generale, in un ordinamento che lo considera quale automatica alternativa non solo quando è esclusa la tutela specifica, ma

anche laddove non conviene al danneggiato, o è troppo oneroso per il responsabile, il risarcimento in forma specifica.

In particolare, risulta difficile la posizione del lavoratore nei confronti delle obbligazioni di fare o non fare non adempiute dal datore.

Qui infatti, la tutela specifica, soddisfattoria del preciso interesse del creditore, incontra l'ostacolo della incoercibilità degli obblighi aventi ad oggetto un comportamento infungibile dell'imprenditore.

Nel nostro diritto positivo del lavoro sono espressamente previste misure inibitorie per l'ottemperanza del provvedimento giurisdizionale da parte del datore di lavoro solo a protezione dell'interesse sindacale e per la repressione di alcune discriminazioni fondate sul sesso (art. 15, comma 4, della legge n. 903 del 1977; art. 4, comma 8, della legge n.125 del 1991).

Per tutte le restanti fattispecie, invece, rimangono applicabili le tutele di diritto comune, sicché il lavoratore deve prendere atto della impossibilità di eseguire in forma specifica la condanna dell'imprenditore ad adempiere ad obblighi infungibili ed accontentarsi, in caso di omessa esecuzione spontanea, del risarcimento per equivalente, a riparazione dell'eventuale danno causato dall'inadempimento. Dunque, il discorso investe in pieno il delicatissimo tema delle limitazioni ai poteri datoriali, le quali, a prescindere dalla fonte legale o negoziale, introducono obbligazioni di fare a protezione di beni essenziali della persona del lavoratore, o più spesso, accanto o in luogo dell'inefficacia dell'atto, obbligazioni di non fare (ad esempio di non assegnare mansioni

inferiori, di non trasferire senza giustificato motivo, di non attuare discriminazioni vietate, di non eseguire controlli vietati, di non attuare comportamenti lesivi della dignità morale del lavoratore).

Sul punto merita particolare interesse la vicenda seguita ed avente ad oggetto il giudizio incardinato presso il TRIBUNALE DI ROMA - sezione lavoro:

- il signor D. si è rivolto al Tribunale Civile di Roma sostenendo di aver subito, una ingiusta dequalificazione, con il suo conseguente diritto al risarcimento del danno patito medio tempore, da determinarsi in misura corrispondente al 100% delle retribuzioni percepite, e di aver altresì subito “un grave ed ingiusto danno biologico esistenziale e da mobbing” a causa del comportamento omissivo e commissivo posto in essere dalla Società nei suoi confronti, con il suo asserito conseguente diritto ad ottenere il pagamento di un ingente somma a titolo di risarcimento danni. Nel giudizio così instaurato, esperita copiosa attività istruttoria testimoniale, il Tribunale di Roma accoglieva il ricorso e pertanto il giudizio si concludeva con esito positivo.

I limiti negativi, che vietano l'esercizio del potere, possono investire sia atti giuridici diretti ad estinguere, sospendere o modificare temporaneamente il rapporto (ad esempio licenziamento, sanzioni disciplinari) oppure incidenti sulle modalità della prestazione (demansionamenti, trasferimenti) ovvero anche comportamenti materiali (controlli sulla prestazione, perquisizioni, indagini). Quando gli atti giuridici vietati sono colpiti da sanzione reale rimangono improduttivi di effetti, sicché la loro attuazione di fatto pone il datore in una situazione di *mora credendi*, o automaticamente, oppure in seguito al rifiuto, in via di autotutela da parte del lavoratore, di adempiere alla prestazione non

dovuta con contestuale offerta dell'esatto adempimento. Ma l'attuazione di fatto del provvedimento illegittimo costituisce anche, come si è già detto, trasgressione del divieto (inadempimento dell'obbligo di non fare), sicché il lavoratore, salvi regimi speciali validi per singoli istituti, può richiedere il risarcimento del danno quando non si sia avvalso dell'autotutela, come accade normalmente nei rapporti non resistenti (ad esempio il dipendente costretto a svolgere mansioni inferiori o a trasferirsi ingiustificatamente ha diritto al risarcimento dell'eventuale danno alla reputazione, alla professionalità, alla dignità, alla salute, causatogli dall'inadempimento datoriale).

Invece, in mancanza di sanzione reale, l'atto giuridico vietato produce egualmente i suoi effetti, pertanto residua solo la tutela risarcitoria per l'inadempimento dell'obbligo di non fare, ovvero quella indennitaria prevista da norme speciali. Infine, per i comportamenti materiali, alla tutela dichiarativa di ricognizione della violazione del divieto si aggiunge la tutela risarcitoria per riparare la lesione del bene protetto, evitabile, in tutto o in parte, mediante l'autotutela di resistenza.

Da quanto detto risulta evidente l'importanza della tutela dichiarativa, la quale, nelle ipotesi di cui ci si sta occupando, ossia in mancanza di tutela specifica, funge da presupposto sia dell'azione risarcitoria per la riparazione dell'eventuale danno, sia dell'autotutela, mediante resistenza o eccezione di inadempimento.

Infatti, la dichiarazione giudiziale dell'illecito è utile considerata soprattutto la struttura del rapporto, in cui preminente è l'interesse del lavoratore a conservare la retribuzione contestualmente sottraendosi agli illeciti datoriale pericolosi per la sua persona.

Per quanto concerne la tutela cautelare, questa è sicuramente utilizzabile in presenza di un *periculum* concreto, per gli obblighi di non fare ad efficacia reale (ad esempio licenziamenti ingiustificato, trasferimento ingiustificato, sospensione illegittima, atti discriminatori, assegnazione di mansioni inferiori), al fine della sospensione provvisoria di effetti in attesa del definitivo loro travolgimento da parte della sentenza dichiarativa di inefficacia o di nullità oppure costitutiva di annullamento.

Tra gli strumenti generali utilizzati per rispondere al bisogno di tutela effettiva di determinati interessi spicca, come si è già visto, il provvedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c., il quale ha il preciso intento di evitare che si verifichino, nelle more del procedimento ordinario, pregiudizi irreparabili al diritto.

Si tratta di una tutela "anticipatoria" e pertanto provvisoria, la cui *ratio* si ritrova nell'eccessiva lunghezza dei procedimenti ordinari.

Sul punto assume rilevanza la vicenda legata a comportamenti mobbizzanti subiti da un lavoratore che ha portato alla proposizione del ricorso d'urgenza ex art. 700 c.p.c. presso il TRIBUNALE DI ROMA - sezione

Lavoro:

- la dott.ssa M. elaborava presso una ASL della Capitale un valido progetto volto ad offrire “prestazioni specialistiche psichiatriche e psicoterapeutiche di lieve - media entità clinica”; progetto che otteneva un notevole riscontro tanto da valergli l’attribuzione di diversi encomi.

Tuttavia improvvisamente seguiva un immotivato trasferimento della dott.ssa M. in una struttura periferica, con conseguente revoca del progetto; tale trasferimento pregiudicava notevolmente l’esercizio della propria attività lavorativa e comprometteva tutte le professionalità dalla medesima acquisite nel corso degli anni.

Tale situazione arrecava notevole stress alla dott.ssa M. che provocava aumenti di pressione e problemi cardiovascolari, sfociando in una vera e propria malattia.

Tale situazione imponeva la proposizione del ricorso d’urgenza ex art. 700 c.p.c. volto ad ottenere la declaratoria di nullità del trasferimento nonché ad accertare l’avvenuto demansionamento, con conseguente immediata reintegra della medesima nelle mansioni corrispondenti al bagaglio di professionalità acquisita; giudizio che si concludeva con esito positivo.

Si è già detto della posizione nell’ordinamento della tutela risarcitoria, diretta a riparare, mediante il versamento di un equivalente monetario, il danno derivante dalla lesione del bene.

Si tratta di una tutela generale, adoperabile nei confronti di qualsiasi illecito, contrattuale (art. 1218 c.c.) ed extracontrattuale (art. 2043 c.c.) con funzione, peraltro, tipicamente non satisfattoria, proprio perché non garantisce l'effettiva realizzazione dell'interesse protetto dalla legge, bensì ne presuppone il sacrificio addossando al responsabile il relativo costo.

Peraltro, il risarcimento è dovuto solo a condizione che sia provato un danno effettivo, il che non è sempre agevole, conseguendone l'eventualità di trasgressioni senza concreta sanzione.

La tutela risarcitoria assume un'importanza notevole nei rapporti non resistenti, nei quali il lavoratore, per timore di essere licenziato, si rivolge al giudice solo al termine del rapporto, con azioni, a quel punto, necessariamente limitate alla condanna al pagamento delle retribuzioni dovute oppure al risarcimento dei danni subiti, sulla base di inadempimenti datoriali verificatisi in costanza di rapporto.

Talvolta si pone il problema della natura, aquiliana o contrattuale, della responsabilità dell'imprenditore, da cui dipende notoriamente l'applicazione di discipline nettamente differenziate.

Ricorre certamente una responsabilità contrattuale tutte le volte in cui l'illecito consiste in un inadempimento da parte del datore di un'obbligazione diretta conseguenza del contratto di lavoro.

Ciò si verifica sia in caso di violazione dell'obbligo di sicurezza, sia quando ad essere violati sono divieti, legali o contrattuali, che impongono alla parte "forte"

del rapporto di non attuare comportamenti “vessatori”, come possono essere il dequalificare o mobbizzare il dipendente; trattasi comunque di fattispecie protette dall’art. 2087 c.c.

Con la responsabilità contrattuale può concorrere, una responsabilità aquiliana, ma esclusivamente a condizione che il comportamento causativo del danno possa qualificarsi illecito anche in base al principio generale del *neminem laedere* e quindi a prescindere dalla relazione contrattuale. L’inquadramento nell’ambito della responsabilità contrattuale risulta assai vantaggioso per il lavoratore, il quale è esonerato dalla prova circa l’imputabilità (in termini di dolo o colpa) dell’inadempimento, quando invece, la configurazione di una responsabilità aquiliana comporta soltanto un beneficio riguardante i termini di prescrizione dell’azione.

Per ottenere il risarcimento *ex contractu* il prestatore deve dimostrare l’esistenza dell’obbligo e il suo inadempimento, sicché diventa essenziale la prospettata ricostruzione dei limiti ai poteri del datore di lavoro in chiave di obbligazioni di fare e non fare.

Si avrà risarcimento soltanto qualora il danno sia comprovato, pertanto meritevole di riparazione.

Da ciò ne deriva che il lavoratore è tenuto a dimostrare in giudizio l’esistenza del danno lamentato, di qualsiasi specie esso sia (quindi anche in ipotesi di mera lesione alla dignità).

Non convince l'idea del danno *in re ipsa* avanzata talvolta con riferimento al danno da dequalificazione, essendo irrilevante la mera lesività potenziale dell'atto fin quando non sia dimostrato un pregiudizio concreto, per il cui accertamento, peraltro, sono utilizzabili anche presunzioni.

Ove si prescindesse anche dalla prova dell'*an*, si uscirebbe dal terreno del risarcimento, per definizione collegato ad un danno da riparare, e si entrerebbe nel campo delle sanzioni afflittive, che, in prospettiva, possono trovare ampio spazio anche nel diritto del lavoro, laddove risulti difficile la prova del danno e preme l'esigenza di dissuadere l'illecito per assicurare tutela al bene protetto.

Solo che questo passaggio non può essere opera dell'interprete, vincolato dal diritto vigente al rispetto della generale tecnica risarcitoria, ma esige, di volta in volta in relazione ai singoli istituti, un eventuale meditato intervento del legislatore o dell'autonomia collettiva.

Il lavoratore che chiede il risarcimento deve provare il nesso causale tra l'illecito e il danno, secondo il fondamentale principio fissato dall'art. 1223 c.c., per il quale è necessaria la dimostrazione che l'illecito costituisce *condicio sine qua non* della serie causale determinativa dell'evento dannoso e delle sue conseguenze.

La tutela risarcitoria del lavoratore ha risvegliato negli anni un interesse sempre maggiore, seppur in un primo momento fosse stata bistrattata, in quanto ritenuta insoddisfacente rimedio residuale alternativo al mito rappresentato dalla tutela in forma specifica.

Ciò comporta il rischio di un eccessivo uso di tale strumento di tutela, che veda dissolversi ogni ragionevole equilibrio in una postuma rincorsa speculativa ad ingenti risarcimenti per l'asserita lesione proprio di quei beni che lo stesso titolare abbia di fatto omesso di proteggere a tempo debito pur essendo in condizione di farlo.

Pertanto è essenziale distinguere l'area dei rapporti non resistenti, nella quale la diffusione della tutela risarcitoria può costituire opportuna ed efficiente remora all'illegittimo esercizio dei poteri del datore, dall'area dei rapporti resistenti, nella quale, invece, va guardata con sospetto la scelta del lavoratore per l'avventura risarcitoria in tutti i casi in cui una tempestiva difesa dei propri interessi sarebbe stata in concreto possibile.

Il problema del convincimento del giudice per la decisione della causa, in tutte le branche del diritto, non investe soltanto il tema delle prove, per lo più affrontato in ambito processualista, ma trova la sua essenziale norma di chiusura nella regola di giudizio dell'onere della prova, sancita dall'art. 2697 c.c., il quale, al primo comma, afferma che “chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento”.

La norma in questione soccorre in quelle ipotesi processuali in cui il giudice, al termine dell'istruttoria, sia ancora incerto su di un fatto rilevante.

In tali casi il giudice deve pronunciare nel merito ammettendo il proprio dubbio e decretando la soccombenza della parte che, onerata della prova del fatto rimasto indimostrato, sopporta il rischio dell'incertezza.

Nel diritto del lavoro la tutela di rilevanti interessi è sovente realizzata dal legislatore mediante tecniche fondate sulla ripartizione dei carichi probatori o sulla fissazione di particolari temi di prova.

Questa impostazione è pienamente accolta anche dalla giurisprudenza, secondo cui “ l’indagine sull’incidenza dell’onere della prova è rilevante e necessaria soltanto in relazione ai fatti decisivi che il giudice del merito non possa accertare, *iuxta alligata et probata*, nel senso che, di fronte al risultato negativo della prova della domanda o dell’eccezione, il giudice deve trarre dall’inadempimento dell’onere probatorio il corollario della soccombenza della parte onerata.

L’indagine è invece superflua allorché il giudice ritenga di poter compiutamente formare il proprio convincimento sulla base delle risultanze probatorie acquisite al processo”

Da un punto di vista strettamente tecnico il valore della sentenza fondata sulla regola dell’onere della prova è identico a quello della sentenza fondata sulla persuasione del giudice, ma è palese la differenza ove la prospettiva considerata sia quella della ricerca di soluzioni adeguate al reale svolgimento dei fatti su cui si è chiamati a decidere.

Peraltro, anche se si volesse e potesse limitare il ricorso alla regola di giudizio dell’onere della prova mediante strumenti processuali diretti ad agevolare l’accertamento della verità materiale, non sarebbe egualmente pensabile una radicale eliminazione della regola in esame, non potendosi mai escludere *a priori*

l'ipotesi della persistente incertezza del giudice sulla ricostruzione dei fatti, anche dopo la valutazione delle prove comunque acquisite.

Sicché, le uniche possibili alternative all'operatività, più o meno ampia, della regola dell'onere della prova sarebbero l'introduzione del principio del convincimento sui fatti in base al solo giudizio probabilistico di verosimiglianza, ovvero, all'estremo opposto, la previsione di prove legali necessarie, le quali, tuttavia, comportando per loro natura una fissazione solo formale dei fatti, condurrebbero anch'esse, al pari della regola in esame, ad una definizione del giudizio avulsa dalla persuasione del giudice.

Dunque, da quanto detto finora, è chiaro che la sentenza fondata sulla regola di giudizio dell'onere della prova costituisce una sorta di *extrema ratio*, valida nelle ipotesi nelle quali il giudice non abbia potuto accertare i fatti rilevanti né mediante il prudente apprezzamento delle prove libere, né attraverso le rigidità formali delle eventuali prove legali. In siffatte ipotesi il fatto non provato non si presume inesistente, ma, più semplicemente, non può essere considerato esistente.

Compete al legislatore la ripartizione degli oneri probatori nelle varie fattispecie; questi, nell'andare a definire la disciplina sostanziale, dovrà prestare grande attenzione a tale aspetto, da considerare sempre nella prospettiva dell'effetto vagheggiato dall'attore.

Si deve perciò convenire con l'osservazione di chi considera l'onere della prova non già come un istituto, ma come “un modo per osservare l'intera esperienza giuridica”.

Il problema della ripartizione degli oneri probatori presenta evidenti punti di contatto con il tema delle presunzioni, le quali possono essere legali assolute, legali relative, semplici.

Le presunzioni legali assolute (cosiddette *iuris et de iure*) non incidono sulla distribuzione dei carichi probatori, bensì consistono in una modifica della fattispecie astratta, mediante l'introduzione di un elemento ulteriore, di cui viene sancita la piena equivalenza per la produzione degli effetti, da altro elemento della fattispecie.

Il soggetto onerato ne risulta agevolato, nel senso che può limitarsi a provare il nuovo elemento indicato dal legislatore come più facilmente dimostrabile.

Ma la caratteristica essenziale della presunzione assoluta è che, una volta provato tale elemento, l'altra parte non è ammessa, come invece avviene nella presunzione relativa, alla prova contraria dell'elemento originario, il quale perde, in questa ipotesi, ogni rilevanza.

Dunque è esatto affermare che la presunzione assoluta non riguarda la ripartizione degli oneri probatori, ma investe direttamente il contenuto della fattispecie, in tal modo non muta il soggetto onerato, ma l'oggetto della prova.

La presunzione legale relativa (cosiddetta *iuris tantum*), invece, si risolve in una vera e propria inversione dell'onere probatorio.

Qui, infatti, la dimostrazione dell'elemento alternativo (detto fatto noto o fatto base o fatto indiziante) da parte del soggetto onerato ha il solo effetto di gravare l'altra parte della prova contraria dell'elemento originario.

La presunzione relativa, quindi, lascia invariati gli elementi della fattispecie, modificandone solo la disposizione, sicché l'eventuale accertamento della loro inesistenza prevale sulla presunzione. Ciò significa che il fatto indiziante non entra a pieno titolo nella fattispecie con valore pari a quello degli altri elementi, ma rimane in una posizione subordinata, potendo sostituire, al fine della produzione degli effetti, un determinato elemento costitutivo solo a condizione che di questo non sia dimostrata l'inesistenza.

La presunzione relativa, pertanto, non è un mezzo di prova, ma una regola legale che, al verificarsi di certe condizioni, inverte l'onere probatorio di un elemento della fattispecie. Gli esempi più interessanti in tal senso sono quelli tratti dalla disciplina del licenziamento delle lavoratrici madri e del licenziamento per causa di matrimonio.

La *ratio* delle presunzioni legali, sia assolute che relative, come risulta dalla stessa norma che le menziona (art. 2728 c.c.) è di favorire un soggetto altrimenti onerato della prova di un fatto difficilmente dimostrabile.

Del tutto diverse dalle presunzioni legali, fin qui esaminate, sono le presunzioni semplici (cosiddette *hominis* o *facti*), le quali non incidono in alcun modo sull'oggetto o sulla distribuzione dell'onere probatorio, ma costituiscono un tipico espediente per l'assolvimento di tale onere. La loro caratteristica principale

è di essere prove critiche, ossia non direttamente rappresentative di un fatto, come lo sono le prove storiche, ma fondate su un procedimento logico attraverso il quale, da un fatto noto, si può risalire ad un fatto ignoto.

Le presunzioni semplici finiscono quindi per attribuire un'ampia discrezionalità ai giudici, i quali, assai spesso, fondano il loro convincimento su fatti poco condivisibili capaci però di invertire in concreto l'onere probatorio.

In virtù di ciò, accade che, per alleviare il soggetto onerato di una prova particolarmente ardua, il giudice affermi di essersi convinto in virtù di discutibili, e non sempre rispondenti ai requisiti fissati dall'art. 2729 c.c., presunzioni semplici, in tal modo gravando dell'onere della prova contraria l'altra parte.

La denunciata tendenza all'eccessivo utilizzo delle presunzioni semplici confina, e spesso, si confonde, con un altro fenomeno assai rilevante, stavolta direttamente incidente sull'individuazione degli oneri probatori, ossia le cd. presunzioni giurisprudenziali, mediante le quali i giudici, in assenza di specifici fatti indizianti e sulla sola base di situazioni sociali tipiche non espressamente contemplate dalla norma sostanziale, invertono l'onere della prova.

Ciò avviene attraverso un'interpretazione "creativa" di integrazione sistematica della fattispecie, nel cui ambito viene ricompresa, e diviene così rilevante al fine dell'inversione dell'onere della prova, la situazione social tipica non prevista dalla lettera della legge.

Nel processo del lavoro l'applicazione della regola dell'onere della prova è limitata dall'ampiezza dei poteri officiosi attribuiti all'organo giudicante in sede

di istruttoria; in tal modo si è voluta agevolare la ricerca della verità materiale. Bisogna però dar conto del fatto che la legge processuale si guarda bene dall'indicare una direzione obbligata o privilegiata per i poteri officiosi, il cui esercizio, quindi, deve prescindere dalla considerazione del soggetto (lavoratore o datore di lavoro) onerato della prova dei fatti che si stanno accertando e, perciò, eventualmente avvantaggiato dall'iniziativa probatoria del magistrato.

Ed è sempre il necessario rispetto della legge, stavolta sostanziale, relativa alla ripartizione degli oneri probatori dei diversi elementi della fattispecie che impone di rifiutare una generalizzata lettura delle presunzioni giurisprudenziali quali strumenti utilizzati dal giudice al fine di favorire il lavoratore, evitando l'applicazione a suo danno della regola di giudizio precostituita.

Del resto, siffatta impostazione non riuscirebbe a spiegare le non rare presunzioni giurisprudenziali che avvantaggiano il datore di lavoro. Risulta, così, esclusa in radice la configurabilità, nell'attuale ordinamento privatistico, di un principio generale di parità di trattamento dei lavoratori con onere sul datore di provare la giustificazione del differente trattamento, poiché tale principio contrasterebbe irrimediabilmente non solo con la disposizione, a cui si è già fatto cenno, sulle discriminazioni per sesso, che diverrebbe in maniera quasi "schizofrenica" peggiorativa rispetto al supposto regime generale di parità, ma soprattutto con la nota evoluzione del diritto del lavoro verso una graduale attuazione dei principi costituzionali nei rapporti interprivati come progressiva limitazione dei poteri

datoriali, che diverrebbe improvvisamente superflua di fronte al supposto onere del datore di giustificare ogni sua scelta.

Se, dunque, sul versante processuale, è solo ridicile, mediante l'esercizio degli ampi poteri istruttori del giudice e delle presunzioni, ma non è certamente eliminabile, il rischio di soccombenza del lavoratore per il mancato accertamento dei fatti della cui prova egli è onerato, risulta evidente come un effettivo salto di tutela possa derivare soltanto dall'evoluzione della disciplina sostanziale dei singoli istituti, con la modifica del contenuto e della ripartizione degli oneri probatori. A tal proposito, il legislatore, quando ritiene di dover rafforzare la tutela della parte socialmente debole, inverte a suo favore l'onere della prova, o crea a suo favore una presunzione. Pertanto si rende necessaria un'opera di tipizzazione di questa particolare realtà mediante l'individuazione, ove possibile, di azioni ricorrenti, da assumere come modelli in relazione ai quali è consentito all'interprete fissare la ripartizione degli oneri probatori scaturente dalla disciplina sostanziale.

Quest'ultima, infatti, va sempre considerata con riferimento al contenuto della domanda, nel senso che, col variare dell'effetto voluto dal lavoratore ricorrente cambia la fattispecie rilevante ed alcuni elementi si spostano, così, dall'area dei fatti costitutivi della domanda, all'area dei fatti impeditivi (costitutivi dell'eccezione), passando il relativo onere probatorio dal lavoratore al datore di lavoro.

Quando il pregiudizio subito dal lavoratore concerne un bene personalissimo qual è la dignità, subentrano una serie di difficoltà probatorie, sia in termini di allegazione, che di prove e presunzioni.

Si prenda il caso del mobbing, nel quale, se è vero che da più parti è stata sostenuta la necessità di addivenire all'inversione dell'onere della prova, in ossequio al principio stabilito dall'art. 2697 c.c., per cui chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento, rimane il fatto che il lavoratore deve dimostrare l'esistenza di un comportamento mobbizzante e del nesso causale tra detto comportamento e l'eventuale pregiudizio alla propria integrità psicofisica, oltre che, laddove sussistente, del danno esistenziale, del danno morale e di altre voci di danno.

La prova, sovente, non è per nulla facile da fornire, considerato che i fatti e gli eventi devono essere individuati in modo specifico, senza che possano assumere rilievo circostanze e condizioni generali connaturate ai disagi tipici di qualsiasi attività lavorativa.

In linea di principio ogni tipo di prova può essere utilizzata, pur con le difficoltà oggettive connesse alla fattispecie.

Peraltro, è opportuno precisare che l'affermazione della responsabilità civile del datore di lavoro *ex art. 2043 c.c.* (responsabilità extracontrattuale o aquiliana) o *ex art. 2087 c.c.* (responsabilità contrattuale) non è priva di conseguenze sotto il profilo probatorio; chi, infatti, agisce ai fini del risarcimento del danno secondo le regole della responsabilità aquiliana è tenuto a fornire la prova della condotta

antigiuridica dell'agente, del danno patito, del nesso causale tra danno e condotta, della consapevolezza, sotto i profili del dolo e della colpa, del soggetto agente.

Al contrario, chi invoca il risarcimento sulla base dell'art. 2087 c.c. è agevolato sul piano probatorio, in quanto dovrà dimostrare soltanto l'inadempimento da parte del datore, mentre toccherà a quest'ultimo, *ex art. 1218 c.c.*, provare che lo stesso è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile. Il lavoratore dovrà, pertanto, limitarsi a provare il danno subito ed il rapporto di causalità tra la condotta commissiva o omissiva lamentata e il predetto danno, mentre grava sul datore di lavoro, ai fini dell'esclusione.

In merito alla responsabilità contrattuale *ex art. 2087 c.c.* la giurisprudenza esclude che la disposizione codicistica configuri un caso di responsabilità oggettiva e che la prova della condotta imputabile al debitore sia soddisfatta dalla semplice dimostrazione della riconducibilità allo svolgimento della prestazione lavorativa del pregiudizio subito dal dipendente.

L'attività probatoria demandata al lavoratore si presenta tutt'altro che agevole, in quanto la dimostrazione del nesso di causalità tra le patologie nervose o psichiche, o comunque il pregiudizio attinente alla dignità da questi patito e le condotte antigiuridiche del datore di lavoro o dei suoi collaboratori può essere fornita, il più delle volte, soltanto attraverso la testimonianza di colleghi di lavoro che, in quanto tali, possono essere facilmente esposti al potere intimidatorio del datore di lavoro stesso o, comunque, al *metus* di ritorsioni nell'ambiente di lavoro.

Per ovviare a tale problematica, come si è già evidenziato, si fa spesso ricorso alle presunzioni semplici, al fine di dimostrare l'esistenza e l'entità del pregiudizio lamentato dal ricorrente, quale fatto ignoto cui si risale in via induttiva dall'evento accertato dell'inadempimento o del fatto illecito secondo quanto stabilito dagli artt. 2727 e 2729 c.c.

In merito si precisa che, stante la mancanza di una gerarchia di efficacia dei mezzi probatori che ponga la prova presuntiva in una posizione inferiore rispetto alle altre prove, il giudice può avvalersene anche in via esclusiva per formare il proprio convincimento.

In particolare, la prova per presunzioni viene ammessa e adottata con frequenza nelle ipotesi di demansionamento, nelle quali sussiste un rigoroso onere della prova a carico del lavoratore.

Dal canto suo, il datore di lavoro avrà l'onere di dimostrare che l'effettivo svolgimento dei fatti rilevanti è diverso da quello ipotizzato in base alle regole di esperienza utilizzate dal giudice per affermare la presunzione.

Le predette costruzioni giurisprudenziali sulla ricorrenza di un danno presunto nella condotta datoriale, che ridondano come presunzione assoluta anche quando non espressamente affermato, finiscono per precludere al datore di lavoro la prova contraria, comportando così uno slittamento dello strumento risarcitorio verso una funzione

sanzionatoria, con il discutibile effetto di piegarne la tipica funzione compensativo - riparatoria ad esigenze di carattere general-preventivo connesse alla tutela della personalità e dignità del lavoratore.

Quando, invece, l'esercizio di un potere del datore di lavoro è condizionato alla sussistenza di determinate giustificazioni, queste devono essere provate dal datore medesimo quale fatto impeditivo.

Questo discorso è valido in riferimento al licenziamento, al trasferimento, al potere disciplinare e ad altre vicende del rapporto.