

IL GIUDICE È COSTRETTO AD APPLICARE NOZIONI EXTRA-GIURIDICHE

di Paola Maria Zerman, *Avvocato dello Stato*

Nell'ambito di un mercato del lavoro dinamico, eventuali conflitti relazionali tra il datore di lavoro e dipendenti o tra colleghi, trovano il naturale sbocco, prima di giungere all'esasperazione, in una diversa scelta occupazionale da parte di chi avverte la perdita di fiducia. Diverso è il caso dell'Italia, dove la cronica carenza dei posti di lavoro, unita all'alta conflittualità connessa alla mancanza di spirito di squadra, induce molti a permanere in contesti ostili, a fronte dello spettro della disoccupazione.

Può avvenire così che il dipendente non gradito, diventi l'obiettivo di veri e propri atti persecutori, diretti a privare il suo ruolo di ogni significativo contenuto - dal demansionamento, alla inattività, alla privazione della stanza o dei materiali di lavoro, o al contrario attraverso il doloso sovraccarico di scadenze e adempimenti - con il chiaro obiettivo dell'emarginazione finalizzata all'espulsione "volontaria". Dinamica, questa, che si può protrarre per anni, determinando nel destinatario una sofferenza psico-fisica di grande rilievo, perché lesiva della sua dignità personale e morale. Alla tutela di questi profili il datore di lavoro è invece tenuto, in base a quanto disposto dall'articolo 2087 del Codice civile, che già il previdente legislatore del 1942 estendeva non solo alla integrità fisica (oggetto della disciplina

antifortunistica), ma anche alla «personalità morale dei prestatori di lavoro».

Ed è questa la norma, in assenza di altre più recenti e specifiche, alla base dell'obbligo di risarcimento del danno da mobbing, con sempre maggiore frequenza all'esame della giurisprudenza di merito e di legittimità, sia nella sua forma più nota, intesa come insieme di azioni persecutorie poste in essere dal datore di lavoro (bossing, o mobbing verticale), o dai colleghi (mobbing orizzontale), sia nella versione più recente, anche essa mutuata dalla psicologia del lavoro, del cosiddetto straining, o mobbing attenuato. Dove l'aggressione si sostanzia in una singola o rare azioni isolate, ma con effetti lesivi della integrità morale del lavoratore, quale ad esempio un demansionamento preordinato all'umiliazione della professionalità del destinatario.

La costante giurisprudenza onera il lavoratore della prova degli elementi costitutivi del mobbing, da quello oggettivo (la pluralità di atti delegittimanti nel corso del tempo), a quello soggettivo (l'intento persecutorio del datore di lavoro, o comunque la consapevolezza della condotta aggressiva posta in essere) oltre che del danno psico-fisico che ne è derivato.

Eppure, la elaborazione giurisprudenziale degli elementi costitutivi del mobbing o dello straining e l'onere di cui è gravato il lavoratore in ordine alla volontà persecutoria datoriale, pena il rigetto della domanda, lascia non di rado trasparire la mancanza di un approfondimento antropologico e culturale, che fornisca al giudicante gli strumenti valutativi

idonei a collocare il singolo caso concreto nella giusta prospettiva. Che è quella relativa all'indagine del contesto lavorativo in cui si inserisce la dinamica mobbizzante.

Escluso il caso di eventuali manie di persecuzione di chi denuncia il mobbing, occorre, infatti, tenere presente che non di rado destinatario dell'azione emarginante è colui che per profilo professionale o umano si discosta dai parametri medi del contesto lavorativo di riferimento. O verso il basso, e ciò in ragione di incompetenza o inaffidabilità non adeguatamente stigmatizzate da datori di lavoro, specie pubblici, che tendono a eludere per buonismo od opportunismo un aperto conflitto con il lavoratore in seguito all' applicazione di misure disciplinari. O, al contrario, verso l'alto, a causa delle più elevate qualità professionali del mobbizzato, che possono, in contesti chiusi alla competizione, generare sentimenti di inferiorità e invidia nei colleghi o anche nei superiori, laddove questi ultimi non siano stati investiti per solo merito.

Eguale può avvenire nei confronti di chi, in contesti opachi se non addirittura illegali, non si adegua a criteri comportamentali disonesti e perciò stesso viene emarginato e contrastato.

L'elevato numero di cause per mobbing, solo la punta dell'iceberg, pone il giudice del lavoro (o amministrativo, per quanto concerne i dipendenti non contrattualizzati), di fronte al delicato compito di tradurre contenuti extra-giuridici propri della antropologia e della psicologia, in criteri di valutazione del rispetto della «personalità morale» dei dipendenti di cui

all'articolo 2087 del Codice civile da parte del datore di lavoro. Operazione quanto mai complessa, anche in considerazione dell'impatto emotivo di una causa per mobbing, sia per chi la promuove, sia per chi la subisce, che impone al giudice di sopperire al vuoto normativo con il suo «prudente apprezzamento» (articolo 116 del Codice di procedura civile).

**DA "CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA" DE IL SOLE
24 ORE DEL 18 NOVEMBRE 2019)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA