

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
— MATERIALI E STUDI —

MOBBING
MOLESTIE MORALI NEL LUOGO DI LAVORO



UNIVERSITÀ
CA' FOSCARI
VENEZIA



Linea di tendenza nel mondo di moda del 2011

di 2011

Linea di tendenza nel mondo di moda del 2011

Linea di tendenza nel mondo di moda del 2011

Linea di tendenza nel mondo di moda del 2011

Linea di tendenza nel mondo di moda del 2011

Linea di tendenza nel mondo di moda del 2011

Linea di tendenza nel mondo di moda del 2011



Finito di stampare nel mese di novembre 2003

© 2003

UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Editing e fotocomposizione

Pier Giovanni Possamai
Servizio Comunicazione e Relazioni Esterne Ca' Foscari

Stampa

Cartotecnica Veneziana s.r.l.



CENTRO ITALIANO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

MATERIALI E STUDI

3

MORBING

Molestie morali nel luogo di lavoro

Autore: ...

Traduzione: ...

... 1982

... di ...

... Milano



UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

MOBBING

Molestie morali nel luogo di lavoro

Atti del Convegno
Venezia, Auditorium Santa Margherita
8 marzo 2002

a cura di
Emanuela Molinaro

INDICE

PRESENTAZIONE

Romana Frattini	p. 9
------------------------------	------

INTERVENTI

Renato Gilioli	p. 15
-----------------------------	-------

Annalisa Lantermo	p. 25
--------------------------------	-------

Michele Cangiani e Martina Pampaloni	p. 35
---	-------

APPENDICE NORMATIVA	p. 43
----------------------------------	-------

PROFILO DEI RELATORI	p. 69
-----------------------------------	-------

Il giorno 8 marzo 2002, il Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo di Ca' Foscari ha organizzato un incontro-convegno, dal titolo "MOBBING: molestie morali nel luogo di lavoro", al fine di interrogare alcuni esperti che chiarissero e approfondissero tale fenomeno, ma soprattutto di ottenere informazioni sugli strumenti atti a rimuoverlo e a prevenirlo.

Il *mobbing* (dall'inglese "to mob" = attaccare, accerchiare) è una forma di aggressione psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro attraverso conflitti mirati, soprusi e oltraggi esercitati dal *mobber* (superiore gerarchico o collega). Questa è la definizione corrente, che però risulta inadeguata di fronte a un fenomeno che può assumere molteplici forme e le cui cause scatenanti sono plurime, come lo sono gli effetti sulle persone e sull'organizzazione del lavoro.

Per un approfondimento del fenomeno e un'analisi delle sue ricadute, soprattutto sulla salute delle persone mobbizzate, interverrà il dr. Renato Gilioli della Clinica del Lavoro di Milano, istituzione che, tra le prime in Italia, ha studiato gli effetti del *mobbing*.

Il *mobbing* è donna? Ovvero, per essere più precisi, le vittime del *mobbing* sono soprattutto donne? Alcune ricerche stimano che in Italia soffrano a causa del *mobbing* circa 1 milione di lavoratori, uomini e donne. Tuttavia, nel mondo del lavoro le donne sono ancora deboli, e questa debolezza le rende destinatarie preferenziali del *mobbing*. Soprattutto in alcuni momenti particolarmente delicati della vita personale, come ad esempio dopo il congedo per maternità, la donna spesso unisce alle normali e oggettive condizioni di debolezza lavorativa (rientro in un posto di lavoro che per alcuni mesi è stato organizzato senza la sua presenza) una maggiore fragilità psicologica e una più complessa organizzazione della propria vita (p.e. la gestione del tempo). In tale contesto, la donna è più vulnerabile e quindi più esposta a quel tipo di pressione psico-fisica, di stress, che va sotto il nome di *mobbing*. Ciò si è verificato anche nel nostro Ateneo, dove in quest'ultimo anno alcune donne si sono rivolte a noi chiedendo aiuto perché sottoposte a vessazioni tipiche da *mobbing*.

La trattazione delle tematiche relative al *mobbing* si estenderà nell'analisi di come sia opportuno affrontare il problema, alla ricerca di norme che consentano al nostro Ateneo di dotarsi di strumenti adeguati per la prevenzione del *mobbing*, i cui effetti, vogliamo ribadirlo, sono dannosi non solo per la salute della vittima, ma anche per l'organizzazione del lavoro. L'Università di Torino ha già indicato il *mobbing* come fattore

importante nel piano di rischio dell'Ateneo: è un'esperienza che può esserci di esempio. Di questa problematica ci parlerà la dott.ssa Annalisa Lantermo dell'ufficio prevenzione rischi dell'ASL di Torino.

Infine, il prof. Cangiani accennerà all'influenza delle attuali tendenze economiche nella diffusione del *mobbing*. L'analisi delle condizioni ambientali originate, nei luoghi di lavoro, da questa nuova mentalità permetterà di contestualizzare storicamente il *mobbing* e di evidenziare la sua ricaduta dal punto di vista sociale.

Il convegno organizzato dal Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo di Ca' Foscari è un primo atto, volto a realizzare un'azione positiva che consenta all'amministrazione di dotarsi di strumenti per monitorare e prevenire il fenomeno, affinché siano valorizzate le competenze di tutto il personale in un ambiente sereno, presupposto indispensabile per il miglioramento della qualità del lavoro stesso.

prof. Romana Frattini
*Presidente del Comitato per le Pari Opportunità
Università Ca' Foscari Venezia*

AVVERTENZA

Gli atti di questo convegno escono con molto ritardo perché si sperava che gli interventi potessero essere rivisti e corretti dai relatori.

Nonostante solo la relazione del prof. Michele Cangiani sia stata licenziata dall'autore, si è deciso di proseguire ugualmente con la pubblicazione, perché ci sembra importante rendere disponibili i materiali di un convegno che voleva informare il personale di Ca' Foscari sul fenomeno del *mobbing* e fornire gli strumenti atti ad affrontare e combattere eventuali situazioni presenti nell' Ateneo.

Nell'appendice normativa vengono riprodotte solo le sezioni degli articoli di legge pertinenti che sono stati citati nelle relazioni.

Renato Gilioli

In tutto lo studio del *malto* e — fenomeno abbastanza recente, infatti, non è stato loro dato alcun tipo di spazio — i medici sono scesi nei primi del card Forcino e ne parla di più di quando egli ha cominciato a pubblicare i suoi scritti: nei primi anni Cinquanta grazie a Heinz Leymann, scomparso nel 1977 e all'epoca docente di psicologia del lavoro presso l'università di Stoccolma; in terza battuta hanno preso piede alla fine degli anni Cinquanta e negli anni Sessanta fino degli anni Novanta.

Il termine *malto* deriva dal verbo inglese *to melt*, che significa "sciogliere, sciogliamelo, sgocciolare". È stato usato da Norval Levan nel suo studio di consiglio per molti anni alcuni anni della stessa specie che lo costituiscono stanno in contatto del gruppo, attendendo, attendendo, dalla condotta, potremmo talvolta fino alla morte. In italiano, il verbo inglese è tradotto in un dopo che gli esisten le immagini per primo con questa scrittura e anche nella base della era diffusione attraverso i media. Spesso, però, si ripete all'esplosione italiana, più americana e giapponese, "malto" inteso sul luogo di lavoro. Le battute sono venute dall'esperienza americana intorno, come nel caso di *malto*, che spuntò come grande disordine, ma non angoscioso e nel card Forcino il ruolo di *malto*, *malto*, *malto* e *malto* sono stati in Italia inteso "malto malto", "malto malto" e "malto malto" e in pratica si usano le espressioni *malto malto* e *malto malto* o *malto*.

Levan, che per primo ha approfondito questa tema, fino a quel momento conosciuto e trattato, lo ha reso scientifico, ha sottolineato che i presupposti fondamentali nello studio di *malto*, fenomeno sono in primo luogo, le reazioni di un comportamento di *malto* rispetto al punto di vista dei rapporti interpersonali, in secondo luogo, prendere il suo ruolo culturale e scientifico che permette di indagare la questione, dare una definizione, stabiliscono le risposte nei casi di lavoro, individuando alcuni possibili motivi di *malto* e gli effetti sulle stesse. Quest'ultimo è il sapere che nessuno si attende, ed è spiegato che il *malto* è stato descritto per primo di un argomento di questo tipo. Spesso, tuttavia, accade che la medicina del lavoro un fenomeno venga studiato solo nel momento in cui le sue conseguenze vengono alla luce, inteso il fenomeno stesso è gli dipendenti e il sistema ha fatto molto tempo che non si è mai visto un caso di *malto*.

Heinz Leymann fu invitato in Italia dalla Chiesa del lavoro di Milano nel 1962 per partecipare a una conferenza organizzata dallo studio di specializzazione in medicina del lavoro. Il suo intervento fu accolto con molto interesse, ma evidentemente le conclusioni generali del paese non erano mature per affrontare questo tema e l'argomento venne non è passato in niente di concreto. Nel 1970 si ripeté sull'argomento in due di queste di tipo, la seconda volta venne in Italia del ricercatore svedese Harold Lee, che si era oc-

In Italia lo studio del *mobbing* è un fenomeno abbastanza recente. Infatti, esso è stato introdotto circa sette anni fa, mentre nei paesi del nord Europa se ne parla da più di quindici anni: in Svezia gli studi specifici sono iniziati nei primi anni Ottanta grazie a Heinz Leymann, scomparso nel 1999 e all'epoca docente di psicologia del lavoro presso l'università di Stoccolma; in Gran Bretagna hanno presso piede alla fine degli anni Ottanta e negli Stati Uniti alla fine degli anni Novanta.

Il termine *mobbing* deriva dal verbo inglese *to mob*, che significa "assalire tumultuando, aggredire". È stato usato da Konrad Lorenz nei suoi studi di etologia per indicare alcuni animali della stessa specie che si coalizzano contro un membro del gruppo, attaccandolo, escludendolo dalla comunità, portandolo talvolta fino alla morte. In italiano, il termine inglese è entrato in uso dopo che gli svedesi lo impiegarono per primi con questa accezione e anche sulla base della sua diffusione attraverso i media. Spesso, però, si ricorre all'espressione italiana, più articolata e opportuna, "molestie morali sul luogo di lavoro". La letteratura internazionale sull'argomento usa svariati termini, come sinonimi di *mobbing*, che spesso creano grande confusione. Nei paesi anglosassoni e nel nord Europa si parla anche di *bossing*, *bullying*, *work abuse* e *employer abuse*; mentre in Italia ricorre "violenza morale", "molestie morali" o "terrorismo psicologico"; in Francia si usano le espressioni *harassement morale* e *harcèlement au travail*.

Leymann, che per primo ha approfondito questo tema, fino a quel momento conosciuto e trattato in modo aneddotico, ha sottolineato che i presupposti fondamentali nello studio di questo fenomeno sono: in primo luogo, la censura di un comportamento fortemente negativo dal punto di vista dei rapporti interpersonali; in secondo luogo possedere il necessario retroterra culturale e scientifico che permetta di inquadrare la questione, dandone una definizione, studiandone la frequenza nei posti di lavoro, individuando alcune possibili misure di prevenzione e gli effetti sulla salute. Quest'ultimo è l'aspetto che interessa ai medici, ed è singolare che i medici si siano occupati per primi di un argomento di questo tipo. Spesso, tuttavia, accade che in medicina del lavoro un fenomeno venga studiato solo nel momento in cui le sue conseguenze vengono alla luce, quando il fenomeno stesso è già degenerato e il sistema ha fallito perché non c'è stato il minimo tentativo di controllo.

Heinz Leymann fu invitato in Italia dalla Clinica del lavoro di Milano nel 1992 per partecipare a una conferenza organizzata dalla scuola di specializzazione in medicina del lavoro. Il suo intervento fu accolto con molto interesse, ma evidentemente le condizioni generali del paese non erano mature per affrontare questo tema e l'interesse destato non si tradusse in niente di concreto. Nel 1996 si tornò sull'argomento in due circostanze diverse: in occasione della venuta in Italia del ricercatore tedesco Harald Ege, che si era oc-

cupato in Germania di questo problema e decise di continuare la sua attività di studio presso l'Università di Bologna; nello stesso anno, venne istituito un centro specifico per i problemi dell'adattamento al lavoro nella Clinica del lavoro di Milano. Si è trattato di un momento molto importante perché si è finalmente affrontato l'argomento dal punto di vista scientifico. Per i medici e neuropsichiatri del centro, che si occupano del rapporto tra lavoro e salute e di tutte le condizioni di lavoro in qualche modo negative che possono comportare degli effetti sulla salute neuro-psichica, il *mobbing* si è rivelato di estrema importanza e attualità come problema relazionale e interpersonale. Da quel momento sono stati fatti parecchi progressi, a seguito dei quali si è giunti a una presa di posizione ufficiale della Società Italiana di Medicina del Lavoro, che due anni fa, nell'ambito del suo congresso internazionale, ha tenuto un simposio sull'argomento. In quell'occasione si è formato un gruppo di lavoro per mettere a fuoco gli aspetti salienti del problema ed è stato redatto un "Documento di Consenso", pubblicato sul n. 1 del 2001 di *La Medicina del Lavoro*, la rivista più accreditata del settore nel nostro paese.

Il "Documento di Consenso" è stato elaborato con la collaborazione di numerosissime istituzioni italiane accademiche universitarie e non universitarie, e rappresenta un punto di riferimento importante per quanto riguarda i termini essenziali del problema. Se le molestie morali sono un fenomeno comune, che esiste da sempre, le novità introdotte sono l'approccio sistematico e scientifico all'analisi del fenomeno in tutti i suoi aspetti e lo studio degli effetti, dell'epidemiologia, della diffusione e, naturalmente, della prevenzione. Noi medici lo studiamo dal punto di vista degli effetti sulla salute, anche se naturalmente non possiamo disinteressarci delle cause, anzi le cause sono essenziali perché il problema del riferimento causale eziologico si pone ed è importantissimo, soprattutto per il riconoscimento di un eventuale malattia professionale.

L'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, istituto europeo di Dublino che si occupa di problemi del lavoro, nel 1996-97 ha condotto in quindici paesi dell'unione uno studio sulla frequenza del fenomeno attraverso interviste telefoniche, quindi con una metodologia abbastanza criticabile perché non solida dal punto di vista scientifico. In base all'indagine, condotta su un campione di 20.000 persone, sono emersi dati di prevalenza da cui risulta che in Italia il fenomeno ha un'incidenza del 4% - il che significa che 4 lavoratori su 100 sarebbero in qualche modo coinvolti in situazioni di questo tipo - mentre in Gran Bretagna esso sarebbe addirittura quattro volte più frequente (16%) e in Svezia l'incidenza sarebbe del 10%. Devo dire che questi dati, secondo la mia modesta interpretazione, non sono attendibili, prima di tutto in quanto rilevati in un'epoca storica in cui in Italia la consapevolezza del disagio era ancora scarsa, per cui indagare questo problema per via telefonica forniva dei risultati sicuramente viziati, perché il fenomeno era largamente sommerso. Inoltre ci sono altri motivi di carattere culturale: il *mobbing* è un fenomeno strettamente cultura-relato, per dirla in termini scientifici, cioè legato alla cultura del paese in cui si verifica: fenomeni che in un paese sono considerati "normali", in altri paesi sono invece censurati dalla sen-

sibilità collettiva, e quindi diversa è la soglia di accettazione. Ecco un esempio banale per illustrare il significato di cultura-relato: in Svezia - facciamo sempre riferimento alla Svezia perché è il paese che ha più esperienza in questo campo e ha una cultura di base molto diversa dalla nostra - parlare ad alta voce è considerato un atto sgradevole, il capo che urla e che parla a un subalterno con arroganza, alzando la voce, verrebbe considerato come elemento assolutamente indesiderabile, e quindi denunciato per molestie.

Questo per spiegare che molte situazioni in altri paesi vengono considerate come *mobbing* sulla base di valutazioni di comportamenti ritenuti inaccettabili nella relativa cultura. Ovviamente, anche noi li riteniamo inaccettabili, ma in Italia un capo che urla purtroppo è la realtà quotidiana: non che urla occasionalmente, ma che urla abitualmente, perché il *mobbing* per definizione è un comportamento abituale reiterato nel tempo, una situazione negativa che si protrae. In conclusione, nel nord Europa vengono considerate come *mobbing* situazioni che noi non ci sogneremmo assolutamente di ritenere tali. Altri ricercatori ritengono che una percentuale così bassa in Italia nel 1997 sia realistica, perché nel nostro paese non erano ancora avvenute, in modo così massiccio, le trasformazioni di carattere socio-economico legate alle fusioni, alle situazioni in cui, ad esempio, tre banche diventano una e si crea un eccesso di manodopera, il famoso problema degli esuberanti, che secondo l'interpretazione di molti, e anche la nostra, è di fatto uno dei fattori critici dell'insorgere di situazioni di *mobbing*.

Nella Clinica di medicina del lavoro di Milano, struttura che ha 100 anni di vita, dal 1996 quando abbiamo istituito il "Centro per la Prevenzione, Diagnosi, Cura e Riabilitazione del Disadattamento Lavorativo", ci occupiamo di *mobbing*, e da allora il problema è stato forse eccessivamente medicalizzato; ma le persone che vengono da noi hanno un problema di ordine medico, accusano disturbi di carattere emotivo o psichico e naturalmente medicalizzare è gioco-forza. Abbiamo attivato un *day-hospital* per i pazienti che accedono al servizio presentando un'impegnativa del Servizio Sanitario Nazionale con una diagnosi di sospetto stress da lavoro. Essi vengono sottoposti ad approfondimenti dal punto di vista psichico e neurologico per valutare, obiettivamente, "fotografare" la loro situazione emotiva, in modo da avere dati che ci consentano di fare diagnosi attendibili. L'andamento dei ricoveri in questi anni è stato veramente significativo: nel 1997 abbiamo visto 132 pazienti, per arrivare a 660 nel 2000 e 707 nei primi nove mesi del 2001, con un incremento del 350%. Adesso abbiamo raggiunto il massimo della nostra possibilità di risposta e la nostra struttura, per le sue dimensioni, non riesce a far fronte a una domanda maggiore, i pazienti che chiedono la nostra assistenza subiscono tempi di attesa eccessivi, il che rappresenta un problema serio. Fino a poco tempo fa, nel nostro paese eravamo l'unico centro che si occupava di *mobbing* dal punto di vista clinico e generale, ma, per fortuna, siamo riusciti a indurre i colleghi di molte città italiane a occuparsi di questo argomento e così sono sorti altri centri sul modello del nostro istituto e, insieme, abbiamo creato protocolli e metodologie per affrontare questa tematica. Nuovi centri sono sorti a Roma, Napoli, Pescara, Pisa, ecc..

Nonostante questo, la domanda nel nostro paese è enorme e noi continuiamo a costringere coloro che si rivolgono alla nostra struttura a tempi di attesa di 4-5 mesi.

Ricapitolando, il *mobbing* è una forma di molestia o di violenza psicologica esercitata quasi sempre con intenzionalità lesiva, cioè con la volontà di mettere la persona in difficoltà. Si tratta di un aspetto molto spinoso: crea sempre molto imbarazzo affrontare questo argomento, perché questi comportamenti sono sempre censurabili. Il lavoratore, sia detto in termini molto semplificati, viene messo in difficoltà affinché se ne vada: è questa la finalità ultima del *mobber*, cioè di colui che compie, esercita l'azione di *mobbing*. Mettere in difficoltà una persona vuol dire danneggiarla, e l'evoluzione del fenomeno porta dall'intenzionalità primaria di danneggiare all'intenzionalità secondaria, ma di fatto presente, di comportare conseguenze negative sulla salute. Dire che il *mobber* sia sempre consapevole delle conseguenze che la sua azione avrà sulla salute del mobbizzato forse è eccessivo, ma sicuramente egli è consapevole di mettere in difficoltà una persona. L'intenzionalità di danneggiare esiste nella gran parte dei casi, anche se a volte si sono verificati dei casi di inconsapevolezza.

L'altro aspetto fondamentale dell'azione di *mobbing* è la ripetizione continua nel tempo, la reiterazione. Gli svedesi hanno individuato arbitrariamente un arco temporale di durata di circa sei mesi, ma questo non ha molto senso: un periodo di tre mesi o sei mesi, piuttosto di un anno, rappresenta una variabile determinata dalle capacità di risposta del mobbizzato. In ogni modo, un punto cardine è che si tratta di un comportamento ripetuto con modalità polimorfe, il che significa che i meccanismi, i comportamenti messi in atto per mettere in difficoltà le persone sono svariati. Tim Field, un ricercatore inglese, ha scritto un saggio di circa quattrocento pagine sull'argomento, elencando oltre settanta tipi di comportamento negativo; in realtà, la fantasia umana è senza limiti e i comportamenti lesivi possono essere molti di più, ogni giorno è possibile individuarne di nuovi. L'azione persecutoria messa in atto è una forma di angheria, di vessazione, di persecuzione finalizzata all'estromissione della persona dal posto di lavoro. A volte questa finalità è molto chiara nella mente di chi esercita questa azione negativa, a volte lo è meno, ma in qualche modo essa è sempre presente.

L'estromissione può essere fisica ma anche morale, quando la persona viene isolata, messa ai margini, privata del suo ruolo, delle sue funzioni, ed è questa una forma di estromissione altrettanto grave e dannosa dell'estromissione fisica, anzi forse più dannosa. Le persone hanno una differente capacità di rispondere a queste situazioni, e non tutti coloro che vengono sottoposti a *mobbing* subiscono conseguenze sulla salute. Riprendendo i dati evidenziati in precedenza, e dando per buona quella percentuale del 4%, di cui dubito, considerando in Italia una forza lavoro di 20-25 milioni di persone, risulterebbe un numero complessivo di circa 800.000-1.000.000 di persone mobbizzate. In realtà, le persone che hanno almeno in qualche misura questo problema sono molte di più, probabilmente il dato è largamente sottostimato.

Ripeto, non tutte le persone soggette a questa situazione hanno problemi di salute,

perché ognuno ha una diversa capacità di risposta, una soglia individuale di sopportazione molto variabile: la nostra personalità, i nostri interessi, le nostre possibilità di recupero, di compensazione nel tempo libero, rappresentano delle variabili, delle valvole di sicurezza che tutti abbiamo e che implicano risposte diverse in situazioni di questo tipo. Le valvole di sfogo possono essere gli hobby individuali, il volontariato, un altro lavoro, lo sport, qualsiasi attività che ci consenta di scaricare la tensione e le conseguenze dello stress. Per questo esiste un'ampia variabilità individuale: alcune persone vanno in crisi facilmente e soffrono conseguenze immediate sulla salute, mentre altre resistono molto a lungo. Perciò non è possibile sapere quante di questo teorico milione di persone che subiscono molestie morali sul lavoro vadano poi incontro a conseguenze sulla salute. Secondo la medicina del lavoro la soglia di resistenza dipende da due fattori: l'intensità dello stimolo negativo e la sua durata. Anche quando si parla di sostanze chimiche nocive per la salute dei lavoratori, si considerano sempre intensità e durata di esposizione. Nei casi di *mobbing* c'è un fattore ulteriore rappresentato dalla personalità del mobbizzato, che in fenomeni di questo tipo ha grande rilevanza, trattandosi di risposte di carattere soggettivo ed emotivo a determinate situazioni. La formula, chiamiamola così, che noi abbiamo elaborato per indicare questa "soglia individuale di resistenza alla violenza psicologica" si riassume in questo modo:

$$\frac{\text{(intensità della violenza)} \times \text{(tempo di esposizione)}}{\text{(tratti della personalità)}}$$

Quali sono le persone che più facilmente diventano vittima, bersaglio del *mobbing*? In questi anni abbiamo visto moltissime tipologie di mobbizzati: prima ho citato il caso degli esuberanti, ma questo è un problema di carattere socio-economico, una soluzione estrema, da condannare con la massima severità, che tuttavia rientra in un'altra tematica. Invece, le persone che diventano bersagli a causa della loro tipologia caratteriale e comportamentale sono, per esempio, i lavoratori con elevato coinvolgimento nell'attività svolta, i soggetti che si impegnano di più, le famose personalità creative, che hanno voglia di fare. Può sembrare un controsenso, ma in realtà non lo è: queste persone che hanno voglia di fare, di creare, in qualche misura sono estranee al gruppo, che invece solitamente tende a una certa mediocrità, si livella su valori intermedi, non ha spinte all'eccellenza. Il problema insorge quando questi lavoratori sono presi di mira proprio in quanto non rientrano nella media di comportamento del gruppo, nella normalità accettata e condivisa, e per questo rappresentano oggetto ideale di azioni negative da parte dei compagni di lavoro, azioni che poi possono sfociare in un vero e proprio *mobbing*.

Altrimenti, può verificarsi la situazione opposta: subiscono *mobbing* persone con ridotte capacità lavorative. Questo enorme problema non è ancora emerso in modo chiaro, e le stesse associazioni dei portatori di problematiche fisiche o psichiche tendono a non lasciarsi coinvolgere nel problema del *mobbing*, probabilmente perché temono, denunciando la situazione, di mettere a rischio chi ha già di per sé molti problemi. Un ti-

more certo comprensibile, ma sbagliato, perché sappiamo che le situazioni di *mobbing* verso persone di questo tipo è straordinariamente elevato e finché non verrà denunciato questo problema rimarrà sommerso.

Altri bersagli ancora sono coloro che risultano “diversi”, ma in base a parametri di altra natura: ossia i diversi per provenienza geografica, in sostanza gli immigrati, che in Italia ancora non costituiscono una realtà rilevante, ma il cui caso nel nord Europa già da molti anni è oggetto di studio: per esempio, in Svezia sono numerosi i curdi, che hanno delle percentuali di *mobbing* molto superiori a quelli della media degli svedesi. Poi ci sono i diversi dal punto di vista delle abitudini, per esempio delle abitudini sessuali, come gli omosessuali che spesso sono pesantemente sottoposti a situazioni di questo tipo. Ci sono anche coloro che appartengono a religioni diverse: il nostro paese era considerato omogeneo da un punto di vista religioso, ma in realtà comincia a cambiare, e questo consistente flusso di immigrazione in futuro probabilmente porterà, come negli altri paesi, a problematiche di questo genere. A tutt’oggi è difficile prevedere come evolveranno questi fenomeni in Italia. Nella nostra clinica abbiamo già avuto casi che rientrano in queste ultime tipologie.

L’ultimo caso, cui voglio accennare, è molto interessante: ci siamo scontrati frequentemente con le situazioni create a seguito di tangentopoli, quando, in modo più clamoroso di quanto non accada ai nostri giorni, accoglievamo persone che venivano a raccontarci storie apparentemente incredibili, storie che, ripetute innumerevoli volte, hanno acquisito una loro consistenza. In sostanza, si tratta di un fenomeno conosciuto: ci sono gruppi di lavoro tra loro molto coesi (per intenderci, delle cordate con finalità non sempre molto chiare) e se tu fai parte di questo gruppo tutto ti va bene, se viceversa per qualche motivo ti estranei, cominci a essere considerato un avversario, un nemico, anche perché sei a conoscenza di pratiche, spesso illecite. Come conseguenza vieni emarginato, vieni messo in un angolo e sottoposto a situazioni di *mobbing*.

Sono stati identificati in letteratura diversi tipi di *mobbing*: i due più importanti sono il *mobbing* strategico e il *mobbing* emozionale. Il *mobbing* emozionale o relazionale è quello maggiormente studiato all’estero, e deriva da un’alterazione delle relazioni interpersonali sia di tipo gerarchico, che orizzontale: esso consiste nell’esaltazione ed esasperazione dei sentimenti di ciascun individuo (antipatia, simpatia, competizione, gelosia, diffidenza) che fanno parte del nostro modo di essere. Un esempio banalissimo, ma significativo: ricordo il caso di una dipendente di una società, una donna molto bella che naturalmente attraeva i compagni di lavoro, il che ha alimentato nelle compagne di lavoro sentimenti di gelosia, di invidia. Questo sentimento, esasperandosi, è sfociato in un’aggressione da parte dei compagni di lavoro che ha portato questa lavoratrice a dare le dimissioni, naturalmente non in modo spontaneo, ma per sottrarsi a una situazione fattasi insostenibile.

Il *mobbing* strategico è purtroppo cosa molto più grave: si tratta delle molestie morali intenzionali, messe in atto in base a una strategia “studiata” per mettere la persona in difficoltà e quindi per indurla a dare le dimissioni. Sono casi che si verificano con

frequenza crescente, soprattutto nel pubblico impiego dove, poiché non è possibile licenziare, quando si vuole allontanare una persona si mette in atto appunto una strategia di *mobbing*, ossia si comincia a metterla in difficoltà, privandola dei suoi compiti lavorativi e degli strumenti di lavoro, privandola della sua stessa identità lavorativa, delle sue funzioni e dei suoi ruoli. Questo, naturalmente, porta a conseguenze di grave stress, che si manifesta con depressione e altri sintomi.

Quali sono le persone più colpite? Quelle di età media intorno ai 40 anni, con una scolarità alta (dai 9 ai 13 anni di istruzione, cioè diplomati e laureati) e, secondo la nostra esperienza, con una percentuale femminile leggermente superiore. Questo non coincide con l'esperienza di altri paesi: ad esempio, in Canada e negli Stati Uniti il fenomeno ha frequenza decisamente superiore tra le donne, che costituiscono i 2/3 della categoria dei mobbizzati. Sarebbe molto interessante capire e analizzare i motivi per cui noi abbiamo dei dati così diversi rispetto ad altri paesi. Nella distinzione poi tra pubblico e privato, si nota una prevalenza del privato, ma non tanto significativa se si considera che i lavoratori del privato sono molto più numerosi. Per quanto riguarda le mansioni svolte, sono molto rappresentati i quadri e i dirigenti, tanto da poter sembrare che si tratti di un fenomeno tipico delle categorie elevate. In realtà non è più così, considerato l'aumento del numero di operai, anche se si può ancora parlare di un fenomeno che interessa prevalentemente le categorie più scolarizzate.

Per quanto concerne la durata del *mobbing* nel tempo, in Italia essa è molto elevata rispetto ad altri paesi: poiché c'è una grossa capacità di resistenza alla situazione di *mobbing*, in Italia abbiamo un picco di frequenza dai 2 ai 4 anni. Addirittura, vi sono casi di persone che lo sopportano per più di 10 anni.

Infine, vediamo quali sono i sintomi più frequenti: in oltre l'80% dei casi l'ansia, la depressione; poi sintomi somatici, psicosomatici o somatoformi, cefalea, disturbi del desiderio sessuale frequentissimi nell'uomo come nella donna, fundamentalmente disturbi della libido, ma spesso anche disturbi erettili, che naturalmente creano problemi in famiglia; disturbi alimentari, astenia. Frequentissime le gastralgie, cioè le somatizzazioni a livello gastroenterico: mal di stomaco, per dirla in termini molto semplici. Frequenti anche i disturbi del sonno. Vi leggo una tipica diagnosi da noi redatta a titolo esemplificativo: "sindrome ansioso-depressiva con sintomi somatoformi: gastro-enteralgie, dispnea, tachicardia, disturbi dell'adattamento (classificazione secondo il DSN 4, un manuale diagnostico-statistico americano che ormai è adottato ovunque, sia pure con problemi di adattamento alle diverse realtà socio-culturali); compatibile con situazione occupazionale anamnesticamente avversativa", a significare che presenta dei caratteri di incompatibilità con la storia che il paziente ci racconta. E questo è un punto delicato del nostro intervento, perché noi abbiamo il racconto di un paziente, ma non abbiamo la possibilità di verifica. Un terzo dei nostri casi di natura psichiatrica presentano disturbi della personalità, psicosi o disturbi fittizi, come si dice in gergo tecnico, insomma disturbi non reali; ma gli altri due terzi hanno problemi cui è possibile trovare riscontro nella realtà.

BIBLIOGRAFIA

- F. Amato, *Il mobbing: aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, Milano, Giuffrè, 2002
- M. Berruti; A. Vassalini, *La donna e il lavoro: diritti e tutele : congedi parentali, astensioni dal lavoro, convivenza more uxorio, mobbing, risarcimento del danno*, Padova, Cedam, 2003
- N. Davenport et alii, *Mobbing: emotional abuse in the American workplace*, Ames, Iowa, Civil Society Publishing, 1999
- E. De Luise, Emma, *Il mobbing: la tutela esistente, le prospettive legislative e il ruolo degli organi di controllo*, Napoli, Finanze e lavoro, 2003
- M. Depolo, *Mobbing: quando la prevenzione è intervenuto: aspetti giuridici e psicosociali del fenomeno*, Milano, Franco Angeli, 2003
- H. Ege, *Mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora, 1996
- H. Ege, *Il mobbing estremo*, Bologna, PRIMA, 1997
- H. Ege, *Il metodo Ege 2002 per la determinazione del mobbing e la valutazione peritale del danno da mobbing*, Bologna, PRIMA, s.d.
- H. Ege, *I numeri del mobbing: la prima ricerca italiana*, Bologna, Pitagora, 1998
- H. Ege, *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli, 2001
- H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002
- H. Ege, "Mobbing aziendale e collettivo, o molestia (Commento a Trib. Como 22 maggio 2001)", *Il Lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 1, gennaio 2002, pp. 76-78
- H. Ege, "Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno", *Il Lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 4, aprile 2003, pp. 316-320
- A. e R. Gilioli, *Stress economy: conoscere e vincere il nuovo mal di lavoro*, Milano, Mondadori, 2002
- A. e R. Gilioli, *Cattivi capi, cattivi colleghi: come difendersi dal mobbing e dal nuovo "capitalismo selvaggio"*, Milano, Mondadori, 2000
- R. Gilioli et alii, "Consensus Document", *La Medicina del Lavoro*, fasc. 1, gen./feb. 2001, pp. 61-69
- H. Leymann, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/>
- H. Leymann, *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt, 2002
- M.R. Mottola et alii, *Mobbing e comportamento antisindacale*, Torino, UTET, 2003
- R. Santoro, "Mobbing: la prima sentenza che esamina tale fenomeno (Nota a Trib. Torino 16 novembre 1999)", *Il Lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 4, aprile 2000, pp. 361-367

Annalisa Lantermo

Sono un medico del lavoro presso il Servizio Prevenzione e Sicurezza dell'ASL 1 di Torino, che ha competenza sull'intera città, e ho a che fare con una realtà molto complessa che va dalle aziende manifatturiere a quelle di servizi e sanitarie.

Sono responsabile dell'attività di controllo e vigilanza nei luoghi di lavoro, e preciso questo perché vorrei evidenziare, in questa relazione, gli aspetti legislativi che oggi intervengono e rendono possibile affrontare il problema del *mobbing*.

Nel corso dell'intervento fornirò indicazioni sugli aspetti normativi, parlerò del nostro ruolo e di come interveniamo, perché è molto importante sapere che l'ASL ha attivato un servizio che prevede, tra i propri compiti, l'intervento per quanto riguarda i rischi correlati al *mobbing*, così come si attiva in caso di altri rischi presenti negli ambienti di lavoro.

Oggi il *mobbing* rientra a pieno titolo tra questi, quindi l'ASL ha un ruolo rilevante sia in quanto ha attivato un organo di vigilanza, sia per la capillarità del proprio servizio in tutta l'Italia, anche se non tutte le ASL, al momento, operano ancora su questa linea, sottovalutando o non comprendendo appieno il problema.

La mia relazione svilupperà due aspetti: la normativa che oggi aiuta a intervenire per affrontare il rischio *mobbing* e i relativi strumenti da utilizzare, da un lato, il ruolo e i compiti dell'organo di vigilanza dall'altro, con l'obiettivo di offrire informazioni concrete su cui lavorare e con un breve accenno iniziale anche all'argomento dello stress da lavoro.

Sempre più spesso l'organo di vigilanza dell'ASL e la Magistratura vengono interpellati dai lavoratori per occuparsi di casi di *mobbing* che coinvolgono soggetti con gravi problemi o la cui vita è stata distrutta. Si tratta di soggetti che per anni, e comunque in generale per periodi non brevi, hanno sopportato cercando di reagire, ma che poi non hanno retto oltre. Il conseguente crollo ha inciso pesantemente sulla loro vita lavorativa e personale, in quella di relazione e familiare. Si tratta quindi di una effettiva patologia.

La nostra esperienza si basa su casi in cui l'azione avversativa del datore di lavoro è già a uno stadio devastante per la persona, che ci chiede di intervenire a seguito di una querela.

Nell'iniziare a occuparci di *mobbing*, abbiamo riscontrato delle resistenze all'interno degli stessi servizi di prevenzione, che davano per scontato questo problema, di fatto da sempre presente nei luoghi di lavoro. Anzi, si riteneva che esso fosse utilizzato per attaccare i dirigenti o che comunque si prestasse a varie strumentalizzazioni.

Per nostra esperienza, sono sicuramente poche le persone, cosiddette mobbizzate, che non hanno subito danni alla salute. Non si può banalizzare un problema molto serio, una vera e propria patologia: chi è soggetto al *mobbing* sta effettivamente molto male e il fenomeno deve essere affrontato con gli strumenti che oggi la normativa ci fornisce.

Il *mobbing* rientra nell'ambito del Decreto Legislativo n. 626/1994, una normativa che ha ampliato e rafforzato tutta una serie di disposizioni in materia, creando il sistema di prevenzione che vede la direzione aziendale, il servizio di prevenzione e protezione, i lavoratori, le RLS e il medico competente, intervenire, ciascuno in base alle proprie competenze, a favore della salute dei lavoratori.

Comincerò accennando allo stress da lavoro, ritenuto fattore di rischio in quanto ha aspetti molto simili al *mobbing* e, come tale, rientrante nel campo di applicazione del D. Lgs. 626/1994 che prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di tutelare la salute dei lavoratori, la loro integrità fisica e psico-fisica.

L'articolo 3 comma 1 lettera D, infatti, stabilisce che il datore di lavoro programmi la prevenzione predisponendo un complesso di procedure che integrino in modo coerente le condizioni tecnico-produttive e organizzative dell'azienda, prevedendo anche l'influenza di fattori ambientali, ossia dei rischi legati alla produzione stessa. Inoltre, il comma 1 lettera F dell'art. 3 è molto importante perché traccia le linee guida di tutta la normativa relativa all'igiene e alla sicurezza nell'ambito lavorativo: è previsto il rispetto dei principi ergonomici relativamente alla concezione del posto di lavoro (come la scelta delle attrezzature, la definizione dei metodi di lavoro e produzione) anche al fine di attenuare monotonia e ripetitività.

Il legislatore evidentemente ha ritenuto che questi aspetti siano più in generale correlati alla salute dei lavoratori. Infatti, il decreto macchine del 1996 (entrato in vigore nel DPR 459) stabilisce gli obblighi sull'utilizzo delle macchine. L'allegato 1 cita per la prima volta il termine stress: "nelle condizioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi dell'ergonomia".

Queste norme specifiche sull'igiene e la sicurezza del lavoro, affermando questi principi passano dalla tutela dell'integrità fisica alla tutela psico-fisica: il lavoratore deve essere protetto dai rischi chimici fisici biologici, come pure da rischi di altra natura. Si tratta di una svolta sostanziale molto importante, che cambia la visuale dei problemi.

Il D. Lgs. 626/1994 comprende ulteriori norme che sarà utile ricordare: quella sui video-terminali (nella quale ritorna il concetto della ripetitività e della monotonia del lavoro) e l'art. 17 comma 1 lettera A, che cita la figura del medico competente "in quanto collabora col datore di lavoro e col servizio di prevenzione e protezione sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori".

Oltre al D. Lgs. 626/1994, un'altra norma è altrettanto fondamentale per il *mobbing* e più in generale per tutti i rischi negli ambienti di lavoro: si tratta dell'art. 2087 del Codice Civile che si applica là dove la normativa specifica non interviene, e che recita "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Si tratta di un'integrazione al 626 riferita alla tutela delle condizioni di lavoro, prevedendo che l'imprenditore (intendendo i datori di lavoro in senso esteso, pubblici e privati) adotti tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti.

Al riguardo, è interessante esaminare alcuni passi di una sentenza della Corte di Cassazione dell'8 gennaio 2000, che ha sancito alcuni principi ritenuti pietre miliari per questa materia. Si tratta del ricorso di una lavoratrice contro il licenziamento sancito dalla propria azienda: la donna era stata oggetto di molestie sessuali e successivamente licenziata. Non entro nel merito del ricorso perché si tratta di una questione giuridica non utile in questo contesto; desidero invece sottolineare alcuni passi in quanto riprendono l'art 2087 del Codice Civile.

La sentenza recita: "la lavoratrice era stata oggetto di molestie sessuali da parte del suo superiore gerarchico in conseguenza delle quali, atteso il rifiuto opposto dalla donna alle altrui attenzioni, sarebbe derivato quel comportamento discriminatorio intimidatorio e persecutorio che avrebbe emarginato questa lavoratrice causandole una sindrome ansioso-depressiva". Si fa quindi riferimento a quel fenomeno che la più recente letteratura specialistica definisce *mobbing*, con un termine che indica "aggreddire la sfera psichica altrui", mutuato dal linguaggio usato in altri paesi, in cui il fenomeno stesso è da tempo oggetto di studi particolari.

Per la prima volta si parla di *mobbing* come sindrome depressiva determinata da una situazione persecutoria.

È indubbio che le molestie sessuali, poste in essere dal datore di lavoro, o dai suoi stretti collaboratori, nei confronti di lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, costituiscano uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e di conseguenza l'integrità psico-fisica dei prestatori d'opera subordinati.

A questo proposito richiamo l'obbligo previsto dalla disposizione dell'art. 2087 del Codice Civile, che vieta qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica dei dipendenti, qualunque ne sia la natura e l'oggetto, quindi anche nel caso in cui siano posti in essere atti di molestie sessuali.

Qualora, poi, da siffatto comportamento derivi un pregiudizio per i lavoratori, implicante la lesione del bene primario della salute o un danno biologico, è evidente la responsabilità del datore di lavoro, purché sia accertata l'esistenza di un nesso causale tra

il comportamento, doloso o colposo, e il pregiudizio che ne deriva. Bisogna cioè dimostrare la correlazione tra il danno subito e i fatti avvenuti in azienda.

È a questo punto che diventano importanti il ruolo dell'ASL e quello della Magistratura, perché il clinico, l'esperto medico e il magistrato devono, ognuno per le proprie competenze, fare una diagnosi di compatibilità tra il danno subito dal lavoratore e la situazione aziendale avversativa. I medici del lavoro hanno già esperienze concrete e significative a questo riguardo, ma, per poter dare seguito ad azioni di *mobbing*, è fondamentale dimostrare l'effettiva situazione avversativa sul luogo di lavoro, altrimenti la procedura non può essere conclusa.

Entrando ulteriormente nel merito del D. Lgs. 626/1994, vediamo quali sono gli obblighi specifici che ha il datore di lavoro in caso di *mobbing*: il primo è la valutazione del rischio. L'art. 4 comma 2 stabilisce l'obbligo esclusivo a carico del datore di lavoro di valutare i rischi in azienda, obbligo che non può essere in nessun modo delegato. Valutare i rischi significa comprendere tutti i pericoli presenti negli ambienti di lavoro, non soltanto quelli di tipo fisico, chimico o previsti da alcune norme (ad esempio i video terminali), ma anche quelli connessi al *mobbing*.

La mancata valutazione è da intendere come violazione dell'art. 4 comma 2 della stessa legge, violazione sanzionabile penalmente nel caso in cui il datore di lavoro non faccia una corretta analisi dei rischi e non la espliciti nel documento di valutazione, come pure nel caso di incompleta redazione del documento di valutazione dei rischi. Alla luce di quanto detto, anche il *mobbing* rientra in questo caso. Sempre a proposito del documento di valutazione, è previsto che segnali le misure di prevenzione e di protezione che si intendono adottare a fronte dei rischi individuati.

La legge, quindi, non ammette la non-responsabilità del datore di lavoro di fronte a tutti i rischi, incluso il *mobbing*. Un esempio concreto è quello dell'Università di Torino, che ha inserito il *mobbing* nel documento di valutazione del rischio, indicando inoltre le misure di prevenzione - come il codice di comportamento per i lavoratori e le lavoratrici, molto importante perché diventa disposizione aziendale da rispettare e strumento fattivo di prevenzione. In questo senso si stanno muovendo anche altri enti pubblici come il Comune, la Provincia, ecc. Il codice così inteso è, come dicevamo prima, una misura di prevenzione e protezione: ci possono essere anche altre forme di tutela, ma il fatto importante è che ora la legge non ammette più la non-responsabilità del datore di lavoro nei confronti del *mobbing*.

Abbiamo parlato di prevenzione e protezione. Ora introduciamo un ulteriore obbligo: quello relativo all'informazione e formazione dei lavoratori, sancito dagli artt. 21 e 22 del D. Lgs. 626/1994. Fare informazione non è facile: è capitato di vedere una grossa azienda ospedaliera redigere e diffondere manuali illeggibili per ottemperare alle disposizioni della 626. Ma informare i dipendenti non vuol dire solo citare norme generiche (per i più incomprensibili), bensì renderle chiare e assimilabili, spiegandone concre-

tamente il contenuto, anche con esempi.

Nel caso del *mobbing*, questo significa rendere noti sia i rischi presenti in azienda (in generale) che quelli specifici inerenti l'attività svolta, le misure di prevenzione e di protezione adottate e le disposizioni aziendali in materia. La giurisprudenza sancisce che l'azione informativa non si esaurisce con la pubblicazione di un opuscolo, bensì con la verifica da parte del datore di lavoro che l'obiettivo della formazione/informazione sia giunto a buon fine e che la persona sia in possesso delle cognizioni impartite.

Perché questo diventa particolarmente importante nel caso del *mobbing*? Perché i lavoratori possono rivestire la duplice veste di soggetti passivi, quindi vittime, e di soggetti attivi, che fanno, esercitano e attivano il *mobbing*. Basti pensare al cosiddetto *mobbing* trasversale tra colleghi, a come molte volte i compagni di lavoro partecipino al processo di emarginazione del soggetto, volutamente o passivamente (perché non fanno nulla per impedirne l'azione avversativa) e comunque, in entrambi i casi, rivelandosene attori importanti.

Posso testimoniare di una collega che fortunatamente non ha subito *mobbing* ovviamente perché ha avuto a che fare con persone sensibili all'argomento, che l'hanno aiutata intervenendo preventivamente. Si trattava di una persona con parecchi problemi, con una pesante storia personale, quindi non tranquilla: tipico soggetto a rischio perché, benché tentasse di lavorare, il suo stato emotivo influiva sul lavoro, e la dirigenza l'aveva messa subito in una condizione di difficoltà che lei soffriva, in quanto soggetto fragile e debole. I colleghi, anche in quella situazione, ebbero comportamenti negativi, non l'aiutarono e anzi si lasciarono andare a battute, provocazioni, pettegolezzi. Ci siamo resi conto che, se con si fosse intervenuti tempestivamente, la persona sarebbe sicuramente finita male, perché era diventata bersaglio di ripetute provocazioni e aggressioni verbali, nelle quali i colleghi rivestivano un ruolo attivo.

Ho citato questo caso per sottolineare l'importanza dell'azione formativa e informativa dei lavoratori e sul pericolo provocato dai loro atteggiamenti sbagliati. Non si può confidare solo sulla sensibilità dei singoli soggetti o sullo spontaneismo del collega: certo, in un luogo di lavoro ci sono soggetti più attenti e sensibili che autonomamente intervengono, ma è fondamentale che il datore di lavoro formi ed informi a prescindere dalla capacità delle persone a lui soggette.

Un ulteriore obbligo per il datore di lavoro, stabilito dall'art. 16 del D. Lgs. 626/1994, è la sorveglianza sanitaria, ossia nominare un medico aziendale competente (ossia un professionista in possesso di determinati titoli) che eserciti la funzione di sorveglianza. Il sanitario viene assunto anche in qualità di consulente. I casi in cui il medico deve effettuare la sorveglianza sanitaria sono quelli previsti dalla normativa (art. 16, ad esempio: gli esposti ad amianto, a rumore, a videoterminali). Al di fuori di questi casi è possibile intervenire con controllo medico, visita medica ed esami in base all'art. 3, che ci viene in aiuto perché costringe il datore di lavoro a effettuare la sorveglianza sani-

taria in funzione dei rischi specifici presenti in azienda.

Quindi, se il rischio viene nominato nel documento di valutazione dei rischi diventa legittima la sorveglianza da parte del medico competente: questa correlazione è importante, perché il sanitario non può decidere arbitrariamente quando intervenire. Ciò è tanto più rilevante nel *mobbing* in quanto il medico ha la funzione di verificare lo stato di idoneità del lavoratore a un lavoro specifico.

In altri casi, il datore di lavoro, se lo ritiene necessario, può verificare lo stato di salute generale della persona, ma non può accertare se si tratta di un tossicodipendente: in questo caso deve rivolgersi (in base all'art. 5 della legge 300 dello Statuto dei lavoratori) a una struttura pubblica. Il ruolo della sorveglianza sanitaria è mirato a rischi specifici legati all'attività lavorativa e all'idoneità specifica al lavoro, mentre, se vuole una valutazione dello stato di salute generale del dipendente, il datore di lavoro deve iniziare una procedura ufficiale ai sensi del già citato art. 5 della legge 300, che recita "sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richiama. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico".

Il medico competente può rivolgersi a degli specialisti per valutare lo stato di salute del lavoratore, ad esempio richiedendo approfondimenti psichiatrici, neuro-psichiatrici, psicologici. Il suo ruolo è quello di consulente aziendale, con obblighi penalmente sanzionabili: le sue responsabilità sono ben definite e non possono nascondersi dietro quelle del datore di lavoro.

Un'altra norma da ricordare, anch'essa obbligatoria per il datore di lavoro, è quella correlata allo stato di salute del dipendente: nell'affidare i compiti ai lavoratori bisogna accertarne le capacità e le condizioni, per la loro salute e sicurezza. A proposito del *mobbing* questa norma diventa importante perché, come già accennato, se un soggetto per un periodo definito non è in grado di svolgere determinate mansioni, deve essere tutelato, si deve evitare messo nelle condizioni di svolgere un lavoro tale che gli procuri minacce, ritorsioni, derisioni, ecc. Quindi, nel caso in cui il datore di lavoro assegni il personale a mansioni non coerenti con uno stato di salute buono, viene sanzionato penalmente in base all'art. 4 comma 5 lettera C del D. Lgs. 626/1994.

Con quale periodicità bisogna effettuare i controlli? La sorveglianza sanitaria stabilisce delle scadenze, ma è buona norma lasciare al medico competente la valutazione di quando rivedere il soggetto. Una volta sottoposto a controllo e una volta redatto il giudizio medico, il dipendente riceverà il giudizio di idoneità con la possibilità, in caso di contestazione, di ricorrere all'Organo di Vigilanza entro 30 giorni dal momento del ricevimento. In questo caso la ASL farà le sue verifiche in base all'esposto, a tutela del la-

voratore (vedi art .17 del D. Lgs. 626/1994).

Riassumendo il capitolo relativo alla prevenzione, le figure di riferimento all'interno di un'azienda sono: il datore di lavoro (la figura centrale) e i dirigenti (il dirigente e il preposto con obblighi penalmente sanzionabili) secondo un ordine aziendale gerarchico. Il preposto è l'ultimo nella scala gerarchica, è colui che sta a diretto contatto con il lavoratore e quindi è in grado di capire esattamente cosa accade e può controllare che le disposizioni aziendali vengano rispettate. Si tratta di tre figure che rivestono compiti diversi, ma tutte con obblighi penalmente sanzionabili.

Parliamo ora dei lavoratori. I lavoratori hanno obblighi penali, come recita l'art. 5 del D. Lgs. 626/1994: il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Deve osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dal preposto. Queste due norme sono importanti perché, in molti casi di *mobbing*, il silenzio riguardo vicende o comportamenti a cui il lavoratore assiste può essere di fatto contrario a quanto previsto dalla normativa, in quanto il dipendente è soggetto attivo di prevenzione.

Per concludere, accennerò al ruolo di due figure non sanzionabili penalmente, ma molto importanti per questa materia: le RLS, ossia i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e il responsabile del servizio di protezione e prevenzione. Si tratta di ruoli che possono essere sanzionati non direttamente, ma in seconda istanza, come è accaduto nella importante sentenza per le camere iperbariche di Milano, che ha portato alla condanna del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, perché incorso nel reato di lesioni personali colpose (o omicidio colposo) in quanto non era intervenuto anche se a conoscenza di una situazione di rischio.

Nei casi di *mobbing*, le due figure sono importanti perché in grado di valutare il rischio in quanto soggetti attivi, che stimolano, forniscono le informazioni al datore di lavoro, sollecitano il suo intervento segnalando eventuali casi.

Anche le RLS, come rappresentanti dei lavoratori, devono essere figura di riferimento in grado di valutare i rischi segnalati. E' importante che ognuno svolga il proprio compito per evitare che il *mobbing* continui a diffondersi nel silenzio colpevole.

Michele Cangiani e Martina Pampaloni

La relazione del prof. Cangiani è intervallata dagli interventi della dott.ssa Pampaloni e del dott. Gilioli.

Sono un neofita in questo campo; mi sono occupato del *mobbing* grazie a una studentessa, ora dottoressa, che è qui presente: Martina Pampaloni. Ella mi ha proposto questo argomento per la sua tesi di laurea; ho dovuto fare qualche cosa anch'io, ma il lavoro che ha fatto lei è stato molto di più. Vorrei che potesse intervenire. Io cercherò di essere breve, anche perché le cose importanti, tecnicamente importanti da sapere sono già state dette nelle relazioni precedenti. Chiedo intanto alla dottoressa Pampaloni se vuole intervenire.

Martina Pampaloni: Posso aggiungere a quanto è già stato esposto qualche considerazione riguardo ai disegni di legge. In Italia non c'è ancora una legge specifica sul *mobbing*, però sono state presentate alla Camera e al Senato diverse proposte di legge, che non hanno ancora trovato modo di essere approvate. Si può dire che ci sono due filoni principali individuabili in queste proposte. Nel primo è evidente un intento preventivo, che si richiama alla legge 626, dove si parla di informazione. I soggetti da sensibilizzare e informare sono i delegati sindacali, i responsabili dei lavoratori per la sicurezza, gli esperti che dovrebbero occuparsi di queste tematiche per mandato. Si configura così un intervento che mira a prevenire i danni alla persona che viene direttamente coinvolta, ma anche i danni all'azienda. Il legislatore si preoccupa in effetti anche dei danni sociali provocati dal *mobbing*: a livello aziendale e a livello della società, in termini di costi della sanità pubblica e di costi previdenziali. Il costo per l'azienda è evidente se si pensa che durante una fase di *mobbing* vengono tolti tempo e risorse al lavoro che andrebbe svolto. Ciò riguarda tutti coloro che sono coinvolti, ma ovviamente soprattutto la persona vessata psicologicamente, che a causa dei danni subiti, della depressione in particolare, rende sempre meno nel suo lavoro. Il secondo orientamento, più che alla prevenzione, appare rivolto alla repressione. Viene proposta una sorta di criminalizzazione di coloro i quali commettono abusi, prevedendo pene carcerarie o multe. Viene insomma a configurarsi una sorta di reato di *mobbing*, cosa che sarebbe una novità nel nostro paese.

Per quanto riguarda le proposte con intento preventivo, ci si rifà all'unica normativa anti-*mobbing* specifica, quella svedese, nella quale la figura del datore di lavoro è molto importante in quanto è il datore di lavoro che deve tutelare i propri dipendenti, vigilare

se si verificano situazioni che potrebbero diventare *mobbing*. Questo tipo di responsabilità del datore di lavoro si può d'altronde far rientrare in alcune norme, testé ricordate, della legge 626. La speranza è che una di queste proposte venga approvata. In realtà alcuni articoli, alcune norme esistono, ma la difficoltà è quella di metterle in pratica, perché il *mobbing*, come diceva il prof. Gilioli, lascia spazio alla fantasia delle persone, che purtroppo non ha limiti. Molto spesso si tratta di atteggiamenti talmente subdoli e nascosti, che magari agli occhi di un giudice non emergono come illegalità e quindi non possono essere riferiti a una determinata norma. Il "mobbizzato" resta quindi senza tutela.

Gilioli: In effetti, come lei ha messo bene in rilievo nel suo lavoro, non solo c'è l'onere della prova che tocca a chi denuncia il fatto, ma c'è perfino il rischio che, anche sulla base di una sentenza della Cassazione, si possa essere condannati per calunnia. Sono grossi problemi, che rendono difficile la tutela se non c'è altra possibilità che ricorrere alla legge. Ciò non rende affatto inutile la legge, perché fa parte dei contrappesi istituzionali ai problemi molto importanti che si hanno nel campo economico dei rapporti di lavoro.

Cangiani: Il problema della prevenzione ci porta a considerare, al di là della tutela legislativa, che pure è necessaria, il modo in cui la cooperazione lavorativa è di volta in volta organizzata e, più in generale, il contesto storico-sociale. L'ipotesi è che il *mobbing* come fenomeno sociale sia più o meno diffuso e virulento, e abbia comunque caratteristiche e conseguenze diverse, in connessione con il tipo di organizzazione produttiva e con la situazione sociale complessiva.

Colpisce, come ha detto il prof. Gilioli, che del fenomeno del *mobbing* si parli solo da pochissimo tempo. Anche in paesi come l'Inghilterra e la Svezia, dove il problema è stato posto molto prima che in Italia, non si va più in là di una ventina d'anni. Forse non è una coincidenza casuale che a venti o venticinque anni fa si fa solitamente risalire l'affermarsi di un modo di sviluppo della nostra società, nuovo rispetto allo sviluppo dei primi decenni del dopoguerra. Si è parlato in questo senso di post-fordismo, di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, di un nuovo tipo di divisione internazionale del lavoro, del cambiamento avvenuto nel mercato del lavoro e nelle relazioni industriali, dello spostamento della bilancia del potere fra lavoratori e direzione aziendale. Ciò non vuol dire che il fenomeno del *mobbing* sia iniziato vent'anni fa né che esso non dipenda dalla psicologia degli individui e dalla dinamica dei gruppi e non abbia addirittura una base etologica. Ci possono però essere condizioni ambientali e storiche particolari che suscitano una maggiore sensibilità al fenomeno proprio perché esso diventa significativamente più intenso, cioè diventa un fenomeno *sociale*, sia per le ragioni che ne determinano lo sviluppo sia per le sue conseguenze. Può essere un sintomo in questo senso il fatto, accennato dal professor Gilioli, che adesso c'è addirittura chi considera esplicitamente il *mobbing* come uno dei metodi per sfortire o cambiare il personale

quando si pensa di fare così l'interesse dell'azienda. Il problema del contesto sociale e della congiuntura storica è molto complesso, ma conviene parlo, anche per poter configurare le possibili difese istituzionali a una situazione che appare grave dai dati di cui disponiamo. Vi sono in effetti analisi che fanno riferimento al *mobbing* dal punto di vista della sua natura di fenomeno *sistemico*, cioè determinato da particolari tipi di relazioni che caratterizzano l'organizzazione, da particolari tipi di rapporti che si hanno in certe situazioni invece che in altre, in certe momenti storici invece che in altri.

Un problema più specifico, ma che riguarda sempre il contesto in cui il *mobbing* si verifica, può essere il confronto fra le organizzazioni private e quelle più o meno pubbliche, nelle quali il fenomeno non è certo assente, ma può avere motivazioni, modalità e conseguenze diverse. In quale modo influisce sul *mobbing* la necessità di rispondere al mercato e di calcolare rigorosamente i costi e ricavi in vista del profitto? Questa necessità, presente tipicamente nelle imprese private, ma anche in imprese produttive pubbliche, funziona come incentivo al *mobbing* o come limite ad esso? La risposta non è semplice perché, da un certo punto di vista, in un'organizzazione un po' più lasca, meno pressata dalla necessità del profitto, meno immediatamente esposta al mercato, come può essere un'amministrazione pubblica, appaiono attenuati alcuni fattori del diffondersi del *mobbing* nelle aziende private, specialmente nella fase attuale dello sviluppo. Sono i fattori relativi alla competitività accentuata tra le aziende, che si riflette poi in una competitività accentuata fra i lavoratori. Per questi ultimi aumenta il rischio di licenziamento, anche perché, nelle relazioni industriali, si conta sempre di più sul mercato del lavoro divenuto più favorevole ai datori di lavoro, che su organizzazioni di compartecipazione, di soluzione concordata dei conflitti. Questo fa sì che l'azienda privata, specialmente nella fase storica attuale, sia molto più esposta a fenomeni di *mobbing* sia orizzontale o trasversale, cioè tra colleghi di lavoro, sia verticale, cioè come metodo di liberarsi dei lavoratori giudicati scomodi o antieconomici da parte della direzione dell'azienda. Quest'ultima, anche quando non prende l'iniziativa, è spesso connivente oppure adotta un atteggiamento tipico del *mobbing*, dando per scontato che le vittime dimostrino di essere, proprio in quanto tali, non adatte a sopravvivere nell'azienda. Troviamo fattori favorevoli al *mobbing* anche in altri caratteri "post-fordisti" delle organizzazioni produttive odierne. Pensiamo alla cosiddetta "flessibilità", cioè all'aumento della precarietà dell'occupazione e alla polifunzionalità dei lavoratori, le cui mansioni non sono più definite in modo preciso ed esclusivo come prima. Un'organizzazione meno rigida e formale può essere fonte di libertà, ma anche di conflittualità tra i dipendenti e di arbitrarietà della direzione. Una redistribuzione di compiti iniqua per il carico e/o per la qualifica delle mansioni è spesso il modo in cui inizia un processo di *mobbing*. Occorre poi tenere conto del complesso della situazione storica. È finita l'epoca dello sviluppo del dopoguerra e delle garanzie, che il movimento operaio aveva conquistato e di cui si era avvantaggiato anche il lavoro impiegatizio e direttivo, dove il

mobbing è più frequente. La situazione economica attuale mette in crisi e in competizione le aziende, stronca il potere contrattuale dei lavoratori e li mette in competizione tra loro. È una situazione favorevole all'intensificazione del *mobbing*. C'è tuttavia un limite: ragioni economiche possono indurre al *mobbing*, ma anche limitarlo, poiché esso causa un aumento dei costi e un calo di efficienza. Perlomeno, l'azienda dovrebbe valutare se la perdita attuale del contributo lavorativo di un dipendente e la disorganizzazione del lavoro di altri consentirà davvero un maggior vantaggio in futuro, cioè un minor costo per l'eliminazione un dipendente reputato non necessario o pregiudizievole per il buon funzionamento dell'organizzazione o vantaggiosamente sostituibile.

Questo limite si avverte in misura molto minore nelle amministrazioni pubbliche, sebbene anche nelle aziende private spesso le scelte non siano economicamente razionali, bensì dettate da pregiudizi, ignoranza, lotte di potere, idiosincrasie. La dott.ssa Pampaloni analizza nella sua tesi un caso di *mobbing* nell'amministrazione pubblica. Ne è stato vittima un dirigente tanto competente quanto efficiente, la cui presenza veniva osteggiata per puro interesse privato di una persona o di un piccolo gruppo. In casi come questo non solo l'organizzazione subisce un danno senza nessun vantaggio economico, sia pure futuro e ipotetico, ma viene accollato un costo, che può essere importante benché non quantificabile, alla società complessiva, al pubblico. Nel settore pubblico, in generale, la minore coerenza dell'imperativo della redditività, insieme a un'organizzazione del lavoro e a meccanismi di carriera che rendono meno conveniente una concorrenza serrata tra i dipendenti, possono attenuare il fenomeno del *mobbing* e i danni che esso provoca alle persone. Si riscontrano d'altra parte – principalmente ma non solo nel settore pubblico – situazioni in cui le persone vengono demotivate e frustrate, sottoutilizzate e impediti di sviluppare le proprie potenzialità. In queste situazioni, anche se non si arriva al *mobbing* vero e proprio, è in questione un fattore che è rilevante anche riguardo al *mobbing*: la qualità dell'organizzazione. I nodi organizzativi vengono forse al pettine più facilmente nelle aziende private, sia pure dal punto di vista unilaterale della redditività. C'è il caso recente della Volkswagen, dove è stato istituito un referente per problemi di *mobbing*; ci sarà stata una spinta istituzionale a difesa delle vittime eventuali, ma è presente anche l'interesse dell'azienda, che è di risolvere problemi di organizzazione che influenzano negativamente l'efficienza.

Tutto questo suggerisce il problema più generale del danno dovuto al *mobbing*. Certo, prima di tutto bisogna guardare alla sofferenza personale, all'individuo e alla sua famiglia. C'è tuttavia anche il problema dei costi che la società deve sopportare, a cominciare dal fatto che le vittime vanno curate, assistite e talvolta messe in pensione. Inoltre, il *mobbing* è anche la manifestazione di una cattiva organizzazione o un sintomo di problemi organizzativi. Esso segnala un disturbo nell'efficacia della collaborazione produttiva, ed esso stesso è un disturbo, che provoca danni all'organizzazione e più in generale alla collettività. Inoltre è significativo a questo riguardo che, come ha ricordato

il prof. Gilioli, è molto alta la percentuale delle persone con grandi capacità, creatività e potenzialità, che subiscono questo trattamento persecutorio. Qui è ancora più evidente il danno, il costo per la società intera, oltre che per la piccola società dell'azienda o dell'organizzazione pubblica. Per comprendere meglio questo aspetto del problema si può fare riferimento a quello che è stato studiato dai sociologi come problema dell'autoreferenzialità delle organizzazioni. Proprio perché c'è una certa *routine* e un adagiarsi su certe pratiche che in apparenza fanno comodo a tutti gli individui che lavorano in un'organizzazione, c'è la tendenza a rifiutare il nuovo, ad opporsi a comportamenti e atteggiamenti innovativi, nel timore che mettano in crisi gli equilibri consolidati o costringano a riadattarsi a lavorare in modo diverso. Questa è una dinamica sociologica abbastanza generale, ma anch'essa sembra acquistare un senso particolare in rapporto con il cambiamento del modo di sviluppo, con la nuova fase che attraversa la nostra società dalla seconda metà degli anni Settanta. Colpisce il fatto che, da allora, negli studi sull'organizzazione del lavoro è stato salutato come un grande successo, un'innovazione importante benefica per tutti, il superamento delle caratteristiche del sistema tayloristico: gerarchie rigide, specificazione molto precisa e parcellizzazione dei compiti, concentrazione delle funzioni intellettuali nella direzione, controllo gerarchico dell'esecuzione dei compiti. Tutto questo, si è detto, va superato; conviene piuttosto ispirarsi al modello giapponese del toyotismo e della "qualità totale". Si è auspicato un nuovo modo di controllo del lavoro, il cui cardine doveva essere la condivisione dei fini e la sensazione di appartenere a una comunità. Tutto questo sembrava bello ad alcuni studiosi. Qualcuno, ad esempio William Ouchi, ha perfino esaltato i possibili vantaggi di tipi di rapporti pre-moderni di collaborazione, quali esistevano all'interno delle famiglie, dei clan, delle comunità organizzate tradizionalmente. L'individuo, entro quei rapporti, non poteva fare che quello che ci si aspettava da lui perché così era stato inculturato nella sua infanzia. Non sarebbe bello far rivivere nell'azienda moderna l'organizzazione del clan, dove ognuno faceva quello che doveva perché sentiva di doverlo fare? Nella misura in cui, però, si procede in questa direzione, ci si allontana dal metodo moderno del rapporto contrattuale, dalla moderna libertà individuale, dalla costituzione di istituzioni che regolino i rapporti e consentano di esplicitare e risolvere i conflitti. Si configura inoltre un impegno che entra dentro l'intimità della persona e la coinvolge in modo totale. Questo modo di ottenere l'autocontrollo da parte del lavoratore può apparire come ideale per le aziende: si suppone che esso comporti un miglior rendimento, impedendo il cosiddetto opportunismo dei lavoratori, cioè quei comportamenti che, pur restando all'interno degli obblighi contrattuali, fanno sì che non ci sia il rendimento massimo. Inoltre si riducono i costi del controllo, che sono costi improduttivi, *faux frais*.

In realtà, la riduzione delle gerarchie e l'instaurarsi di rapporti definiti in modo meno preciso su base contrattuale ha comportato una informalità potenzialmente perversa, e cioè un maggiore spazio anche per una concorrenza incontrollata tra i dipendenti,

che può arrivare più facilmente alle forme persecutorie del *mobbing*. Più in generale, i nuovi metodi di organizzazione, se apparentemente rendono il lavoratore meno vincolato e più responsabile, possono però anche essere un aspetto della crisi della figura del lavoratore come persona, come individuo soggetto di diritti e di doveri precisati dalle leggi e dai contratti.

Torniamo così al problema della situazione storico-istituzionale entro la quale vanno compresi tanto il trasformarsi dell'organizzazione del lavoro quanto il fenomeno più particolare del *mobbing*. È una situazione caratterizzata dalla diminuzione del potere delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e anche da una diversa sensibilità nei lavoratori stessi riguardo alla loro solidarietà. Per illustrare il cambiamento storico può essere utile confrontare due casi. Il primo sono i famosi "reparti confino" nella Fiat, in piena epoca "fordista". Benché "confinati" e costretti a maggiori fatiche e disagi, i lavoratori conservavano comunque una funzione, non si sentivano perseguitati individualmente, si consideravano parte di un problema sociale e politico, e trovavano una compensazione nella solidarietà di classe e nella lotta politica. Il secondo caso è quello dell'Ilva di Taranto, dove nel 1999 quasi cento lavoratori sono state confinati, non in reparti di lavoro disagiati come erano i reparti-confino della Fiat, ma in un edificio in cui non c'era assolutamente nulla, a parte forse qualche sedia. Là sono rimasti per un anno, pagati per non fare niente, totalmente isolati, anche nel senso che la loro situazione è diventata un "caso" e un problema da risolvere solo tardivamente e con difficoltà. Ammesso che si possa chiamare questo trattamento "*mobbing* di gruppo", esso è comunque diverso dal *mobbing* vero e proprio, in cui sono gl'individui ad essere presi di mira. Quel che interessante, tuttavia, è che il confronto fra i due casi, della Fiat e dell'Ilva, mette in rilievo il cambiamento del contesto storico e istituzionale, in una direzione che appare più favorevole alla diffusione del *mobbing*, tanto che quest'ultimo tende a divenire, per così dire, un'istituzione sociale e dunque un problema sociale.

In conclusione, credo che sarebbero utili prospettive e indagini sul *mobbing* che ne analizzino il contesto: il tipo di organizzazione e il tipo di società in cui esso si verifica. Intanto, certo, occorre preoccuparsi di fornire le minime garanzie istituzionali, affinché ogni individuo possa facilmente trovare una via d'uscita per il proprio caso. Questo potrebbe essere il primo passo in direzione di una nuova cultura, per la quale, come è già stato detto in questa sede, è essenziale la diffusione dell'informazione. Una cultura che, a partire dalla difesa all'interno delle organizzazioni, possa un po' alla volta contribuire a configurare un modo diverso di concepire e di organizzare il lavoro. L'opposto del *mobbing* è una condizione in cui chi lavora si senta gratificato e in grado di attuare le proprie potenzialità, e viva la collaborazione come costruzione di un legame sociale e come contributo alla realizzazione di finalità socialmente riconosciute.

Appendice normativa

Articolo 2087 Codice Civile

Articolo 5 Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)

Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 testo coordinato 2002

Sentenza della Corte di Cassazione dell'8 gennaio 2000 n. 143

Codice Civile (1942)

Art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro [41 comma 2 Cost.].

[I]. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)

Art. 5

Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (in Suppl. ordinario alla Gazz. Uff., 12 novembre, n. 265).

Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Articolo 1

Campo di applicazione.

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.
2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.
3. Nei riguardi dei lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, nonché dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, le norme del presente decreto si applicano nei casi espressamente previsti.
4. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e relative norme di attuazione.
- 4-bis. Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto.

4-ter. Nell'ambito degli adempimenti previsti dal presente decreto, il datore di lavoro non può delegare quelli previsti dall'art. 4, commi 1, 2, 4, lettera a), e 11, primo periodo.

Articolo 2

Definizioni.

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intendono per:
 - a) **lavoratore:** persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. I soggetti di cui al precedente periodo non vengono computati ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi;
 - b) **datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale;
 - c) **servizio di prevenzione e protezione dai rischi:** insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva;
 - d) **medico competente:** medico in possesso di uno dei seguenti titoli:
 - 1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro o in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica;

- 2) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;
- 3) autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- e) responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate;
- f) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza;
- g) prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- h) agente: l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute;
- i) unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

Articolo 3

Misure generali di tutela.

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:
 - a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
 - b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
 - c) riduzione dei rischi alla fonte;
 - d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
 - e) sostituzione di ciò che è grave, pericoloso con ciò che non lo è, o che è meno pericoloso;
 - f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
 - g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
 - l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
 - m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
 - n) misure igieniche;
 - o) misure di protezione collettiva ed individuale;
 - p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
 - q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
 - s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
 - t) istruzioni adeguate ai lavoratori.
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Articolo 4

Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto.

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.
2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:
 - a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
 - c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
4. Il datore di lavoro:
 - a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno

- all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
 - c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.
5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:
- a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
 - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
 - d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
 - e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
 - f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
 - g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
 - h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza,

- l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);
- n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
 - o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e successive modifiche, ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;
 - p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);
 - q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.
6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
 7. La valutazione di cui al comma 1 e il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
 8. Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.
 9. Per le piccole e medie aziende, con uno o più decreti da emanarsi entro il 31 marzo 1996 da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla na-

tura dei rischi e alle dimensioni dell'azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni non si applicano alle attività industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, alle centrali termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

10. Per le medesime aziende di cui al comma 9, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:
 - a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'allegato I;
 - b) i casi in cui è possibile la riduzione a una sola volta all'anno della visita di cui all'art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.
11. Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota [1] dell'allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi 2 e 3 le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell'ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell'interno, per quanto di rispettiva competenza.
12. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta

del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

Articolo 5

Obblighi dei lavoratori.

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. In particolare i lavoratori:
 - a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
 - h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Articolo 16

Contenuto della sorveglianza sanitaria.

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente.

2. La sorveglianza di cui al comma 1 è effettuata dal medico competente e comprende:
 - a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
 - b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
3. Gli accertamenti di cui al comma 2 comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Articolo 17 Il medico competente.

1. Il medico competente:
 - a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
 - b) effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art. 16;
 - c) esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art. 16;
 - d) istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;
 - e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
 - g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;
 - h) congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, visita gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;
 - i) fatti salvi i controlli sanitari di cui alla lettera b), effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;

- l) collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso di cui all'art. 15;
 - m) collabora all'attività di formazione e informazione di cui al capo VI.
2. Il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.
 3. Qualora il medico competente, a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, comma 2 esprima un giudizio sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore (1).
 4. Avverso il giudizio di cui al comma 3 è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.
 5. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:
 - a) dipendente da una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo svolgimento dei compiti di cui al presente capo;
 - b) libero professionista;
 - c) dipendente del datore di lavoro.
 6. Qualora il medico competente sia dipendente del datore di lavoro, questi gli fornisce i mezzi e gli assicura le condizioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.
 7. Il dipendente di una struttura pubblica non può svolgere l'attività di medico competente qualora espliciti attività di vigilanza.

Articolo 21

Informazione dei lavoratori.

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:
 - a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
 - b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
 - c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
 - f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
 - g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12

e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3.

Articolo 22

Formazione dei lavoratori.

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.
2. La formazione deve avvenire in occasione:
 - a) dell'assunzione;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.
6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

Cassazione civile, SEZIONE LAVORO, 8 gennaio 2000, n. 143

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Vincenzo TREZZA - Presidente;

Dott. Paolino DELL'ANNO - Consigliere;

Dott. Giovanni PRESTIPINO - Rel. Consigliere;

Dott. Vincenzo TRIONE - Consigliere;

Dott. Guido VIDIRI - Consigliere;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul primo ricorso n. 12983-98 proposto da Filonardi Rita, elett.te dom.ta in Roma, Via Alberico II n. 8, presso lo studio dell'Avv. Roberto Muggia, che la rappresenta e difende per procura speciale a margine del ricorso per cassazione. - Ricorrente - contro S.p.a. HENKEL, in persona del legale rappresentante, elett.te dom.ta in Roma, Via Silla n. 3, presso lo studio dell'Avv. Carlo Ferzi, che, unitamente all'Avv. Fabrizio Daverio, la rappresenta e difende per procura speciale a margine del controricorso. - Controricorrente e ricorrente incidentale - e sul secondo ricorso n. 14634-98 proposto da S.p.a. HENKEL, come sopra elettivamente domiciliata e rappresentata per procura speciale a margine del controricorso. Ricorrente incidentale - contro Filonardi Rita. - Intimata - per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Frosinone n. 678 del 9.2.1998 (R.G. n. 763-96).

Udita nella pubblica udienza del 1.6.1998 la relazione della causa svolta dal Consigliere Relatore Dott. Giovanni Prestipino; Sentiti l'Avv. Roberto Muggia per la Filonardi e gli Avv. Fabrizio Daverio e Carlo Ferzi per la società Henkel; Sentito il P.M., nella persona del Sostituto Procuratore Generale Alberto Cinque, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, con assorbimento del ricorso incidentale.

Con ricorso del 17 gennaio 1995 Rita Filonardi conveniva la s.p.a. Henkel (già Henkel Sud) davanti al Pretore del lavoro di Frosinone e chiedeva che fosse dichiarata l'inefficacia o la nullità o l'illegittimità del licenziamento che il 27 dicembre 1994 le era stato intimato dalla società, per giusta causa "e comunque per oggettiva incompatibilità ambientale", per avere la lavoratrice (secondo gli addebiti formulati nella contestazione), rivolto accuse diffamatorie nei confronti del capo del personale dello stabilimento di Ferentino, successivamente divulgate a mezzo stampa. La ricorrente, inquadrata nella categoria C prevista dal contratto collettivo nazionale di categoria, chiedeva la reintegrazione nel posto di lavoro, con la condanna della società convenuta sia al risarcimento del danno per le retribuzioni non percepite e per il danno biologico che gliene era derivato, sia all'inquadramento nella categoria B prevista dal suddetto contratto, di cui pure rivendicava l'appartenenza.

A sostegno del ricorso la lavoratrice esponeva che aveva svolto l'attività lavorativa con piena soddisfazione, sua e dei suoi superiori, fin dal giorno dell'assunzione in servizio avvenuta nell'anno 1974, ma che, a partire dall'anno 1985, quando era stato sostituito il capo del personale, aveva cominciato a subire un'opera di boicottaggio, con irrogazione di sanzioni disciplinari e arresto della carriera, poi culminata nel licenziamento, a causa del rifiuto che ella aveva opposto alle insistenti attenzioni di natura extraprofessionale rivolte dal suo superiore.

Costituitasi in giudizio, la società convenuta contestava la fondatezza della pretesa avversaria, di cui chiedeva il rigetto.

Assunti il libero interrogatorio della ricorrente e la prova testimoniale dedotta da entrambe le parti, il Pretore, con sentenza dell'8 febbraio 1996, pur osservando che dall'istruttoria espletata non erano emersi elementi di prova a sostegno delle accuse mosse dalla lavoratrice al capo del personale, tuttavia rilevava che non esisteva alcun giustificato motivo di recesso - per difetto, in relazione al comportamento posto in essere dalla medesima lavoratrice, dell'elemento soggettivo - e, pertanto, dichiarava l'illegittimità del licenziamento, con la condanna della società Henkel a reintegrare la Filonardi nel posto di lavoro e a corrispondere alla medesima cinque mensilità di retribuzione. Tutte le altre domande venivano, invece, rigettate.

A seguito della disposta reintegrazione nel posto di lavoro, la società Henkel intimava alla lavoratrice un nuovo licenziamento, che veniva impugnato davanti al medesimo Pretore di Frosinone con ricorso del 26 settembre 1996.

A conclusione di questo secondo giudizio, nel quale la società convenuta si era costituita contestando la fondatezza delle pretese fatte valere dalla ricorrente, il Pretore, con sentenza del 19 giugno 1997, rigettava il ricorso.

Entrambe le sentenze venivano impuginate dalle parti, la prima con appello princi-

pale della società Henkel e con appello incidentale della Filonardi, la seconda con appello della sola Filonardi.

Riunite le due cause, il Tribunale di Frosinone con sentenza del 9 febbraio 1998 emanava le seguenti decisioni: accoglieva il ricorso principale proposto dalla società Henkel avverso la prima delle due sentenze, "restando assorbito il ricorso incidentale" (che in realtà veniva rigettato) e "rigettava" il ricorso proposto dalla Filonardi avverso la seconda sentenza (che in realtà veniva dichiarato assorbito).

Il giudice di appello, per quanto ancora interessa, osservava, in primo luogo, che la Filonardi, dopo avere dato notizia delle accuse da lei mosse al capo del personale (poi dedotte a contestazione dell'intimato licenziamento) con una lettera inviata alla s.p.a. Henkel Italia, capogruppo della datrice di lavoro s.p.a. Henkel Sud, e dopo avere concorso con il proprio marito, sindacalista della UIL, a darne diffusione a mezzo di un articolo pubblicato dalla stampa cittadina, non aveva provato la fondatezza di tali accuse, alle quali non era stata data specificità nelle lettere inviate alla società (di risposta alle contestazioni mosse); e, in secondo luogo, che le suddette accuse erano state smentite dall'istruttoria svolta dal primo giudice, dato che non era stata dimostrata alcuna circostanza che attestasse la natura asseritamente discriminatoria o persecutoria del comportamento tenuto dal capo ufficio. Il Tribunale aggiungeva che, attesa la potenzialità denigratoria delle accuse, poi risultate non veritiere, e pur tenuto conto della fragilità dello stato emotivo della lavoratrice - non tale, peraltro, da limitarle la capacità di intendere e di volere - tuttavia doveva ritenersi dimostrata la consapevolezza da parte della Filonardi dell'effetto denigratorio insito nelle insinuazioni formulate, con la conseguenza che risultava parimenti provato il comportamento doloso o, quanto meno, gravemente colposo posto in essere dalla donna (soprattutto in considerazione della mancata prova della veridicità delle accuse), tale da integrare gli estremi di un fatto illecito e da legittimare il recesso per giusta causa per essere venuto meno l'elemento della fiducia. Avverso questa sentenza ha proposto ricorso per cassazione la Filonardi, che ha dedotto tre distinti motivi.

Ha resistito con controricorso la società Henkel, che ha proposto ricorso incidentale condizionato, articolato in diversi motivi.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Diritto

In primo luogo, ai sensi dell'art. 335 c.p.c., va disposta la riunione dei ricorsi in quanto proposti contro la stessa sentenza.

In secondo luogo, prima di esaminare le singole censure contenute nei due ricorsi, occorre brevemente soffermarsi su due distinte questioni, sulla prima delle quali soprattutto i difensori delle parti hanno dissertato anche in sede di discussione orale.

I. Non è dubbio che al lavoratore deve essere riconosciuto nei confronti del proprio datore di lavoro il diritto di critica, che può essere manifestato anche per mezzo di articoli su quotidiani o di interviste apparse sulla stampa, quale espressione del bene primario sancito dall'art. 21 della Costituzione. Come è stato più volte affermato da questa Corte, infatti, il suddetto diritto, sempreché sia rispettata la verità dei fatti e siano poste in essere modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro, deve essere sempre garantito al prestatore d'opera subordinato, dovendo la critica, anche aspra, essere posta in relazione alla libertà di manifestazione del pensiero tutelata dalla Costituzione (v., fra le sentenze più recenti, Cass. 16 maggio 1998 n. 4952 e Cass. 22 agosto 1997 n. 7884).

Nel caso in esame, peraltro, il richiamo di tali principi giurisprudenziali non è del tutto pertinente. Come è stato esposto in narrativa, l'articolo giornalistico apparso su un quotidiano non è stato sottoscritto dalla Filonardi nè la giornalista che lo aveva redatto aveva previamente affermato di avere intervistato la donna e di riportare, quindi, il pensiero della medesima su comportamenti disdicevoli, posti in essere dalla società datrice di lavoro nei confronti di terzi. Nell'articolo di stampa viceversa, come è pacifico, è stato indicato, come fonte della notizia, un comunicato della UIL a firma di un sindacalista (che poi è risultato essere il marito della Filonardi) e sono stati riferiti non già fatti di carattere generale, ma comportamenti intimidatori e discriminatori attuati dal capo ufficio, per rancori personali, nei confronti della medesima Filonardi, la quale sarebbe stata sottoposta ad una vera e propria opera di persecuzione, di boicottaggio e di deprezzamento professionale.

Tenuto conto di questi rilievi, contrariamente a quanto ritengono le parti, non è necessario, nell'ambito del presente giudizio, disquisire sulla natura e sui limiti del diritto di critica che compete al lavoratore, essendo una siffatta discussione del tutto sterile in relazione all'oggetto della controversia.

II. Nell'atto introduttivo del primo dei due giudizi promossi dalla lavoratrice (quello di cui si discute) aveva formato oggetto di specifica allegazione l'assunto secondo cui la medesima era stata oggetto di molestie sessuali da parte del suo superiore gerarchico, in conseguenza delle quali, atteso il rifiuto opposto dalla donna alle altrui attenzioni, sarebbe derivato quel comportamento discriminatorio, intimidatorio e persecutorio che avrebbe, a sua volta, emarginato la Filonardi, causandole una sindrome depressiva (v., riguardo a quest'ultimo punto, le argomentazioni svolte dalla difesa della ricorrente principale, soprattutto nella memoria difensiva, nella quale è stato fatto riferimento a quel fenomeno che dalla più recente letteratura specialistica è definito *mobbing*, con un termine, che indica l'aggreddire la sfera psichica altrui, mutuato dal linguaggio usato in altri Paesi in cui il fenomeno stesso da tempo è oggetto di studi particolari).

Ora non è dubbio che le molestie sessuali, poste in essere dal datore di lavoro o da suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, costituiscono uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e, come conseguenza, l'integrità psicofisica dei prestatori d'opera subordinati. Non per nulla da parte di questa Corte, in una controversia in cui era stata dedotta da parte di una lavoratrice un siffatto atteggiamento del datore di lavoro, è stato ritenuto che fosse sorta nei confronti di quest'ultimo una vera e propria responsabilità contrattuale, con conseguente devoluzione della controversia stessa al giudice del lavoro, essendo stato sostenuto che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. "non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma - come si evince da una interpretazione della norma in aderenza a principi costituzionali e comunitari - implica anche il divieto di qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psicofisica dei dipendenti, qualunque ne siano la natura e l'oggetto e, quindi, anche nel caso in cui siano posti in essere atti integranti molestie sessuali nei confronti dei lavoratori" (Cass. 17 luglio 1995 n. 7768, indicata nella memoria della ricorrente principale). Pertanto, qualora da un siffatto comportamento derivi un pregiudizio per il lavoratore, implicante la lesione del bene primario della salute o integrante quel tipo di nocimento che dalla dottrina e dalla giurisprudenza viene definito biologico, evidente è la responsabilità del datore di lavoro purché sia accertata l'esistenza di un nesso causale fra il suddetto comportamento, doloso o colposo, e il pregiudizio che ne deriva. La prova degli elementi essenziali della fattispecie indicata (esclusa ovviamente la dimostrazione del dolo o della colpa, vertendosi in tema di responsabilità contrattuale) deve peraltro essere fornita dal lavoratore. Di tal che, pur non potendosi escludere che il reperimento delle varie fonti di prova possa risultare particolarmente difficoltoso a causa di eventuali sacche di omertà, sempre presenti, o per altre ragioni, tuttavia non è chi non veda che la mancata acquisizione della prova in questione, riguardo alle cause che hanno determinato la lesione dedotta ed agli effetti asseritamente derivati, impedisce al giudice l'accoglimento della domanda.

Ciò è avvenuto nel caso in esame, giacché la prova in questione, a fronte delle allegazioni che erano state formulate dalla lavoratrice, è stata ritenuta carente dal giudice di appello. Vero è che ora la Filonardi, con il terzo motivo del ricorso per cassazione (con il quale vengono dedotte la violazione e la falsa applicazione degli artt. 2697 c.c., 5 l. 15 luglio 1966 n. 604 e 414 c.p.c. e che deve essere preso immediatamente in esame), sostiene che il Tribunale avrebbe errato nell'avallare il comportamento del primo giudice - il quale, secondo quanto si afferma nel ricorso, aveva ammesso solo una parte dei capitoli di prova che erano stati articolati nell'atto introduttivo del giudizio e, altresì, aveva ridotto la lista dei testimoni - ma è altrettanto vero che la ricorrente nè indica che avverso la decisione del Pretore era stato da essa proposto uno specifico mezzo di gravame nè precisa il contenuto dei capitoli di prova che non sarebbero stati ammessi nel

giudizio di primo grado.

Sotto questo profilo, quindi, la censura, ora formulata davanti a questa Corte, si rivela del tutto generica (e il motivo, per conseguenza, deve essere disatteso), ove si consideri, oltre tutto, che il Tribunale, su questo punto della causa, ha asserito - senza essere smentito dalle argomentazioni svolte nel ricorso per cassazione - che nel giudizio di appello dalla Filonardi era stato chiesto che fossero assunti "testimoni non escussi dal Pretore soltanto a riprova dello stretto collegamento eziologico tra la condotta umiliante e mortificante per la lavoratrice, prolungata negli anni e culminata con il licenziamento, e la patologia riscontrata"; prova, codesta, che, in carenza della dimostrazione dei fatti invocati dalla Filonardi per giustificare il suo comportamento successivo (le accuse rivolte al suo capo ufficio nella lettera di diffida e poi apparse nell'articolo giornalistico), giustamente non è stata ammessa dal giudice di appello in quanto ritenuta, a sua volta, generica e integrante una mera valutazione.

Pertanto, nonostante la dovizia di argomenti - di altissimo pregio sotto il profilo giuridico e, quindi, astrattamente condivisibili - svolti dalla meritevole (nuova) difesa della Filonardi, la sentenza impugnata deve rimanere ferma, essendo la motivazione che la sorregge, come fra breve si dirà, del tutto esente da vizi logici (oltre che da errori di diritto).

III. Ciò premesso, prendendo in esame le censure dedotte dalla ricorrente principale negli altri due motivi dell'impugnazione, con il primo di tali motivi la Filonardi denuncia la violazione e la falsa applicazione degli artt. 7 l. 20 maggio 1970 n. 300 e 2119 c.c., oltre a vizi di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma n. 3 e 5, c.p.c. e, nel lamentare che il Tribunale abbia ritenuto l'esistenza (e la gravità) dei fatti che le erano stati contestati e nel ricordare che tali fatti erano stati individuati in una lettera di diffida inviata alla società copogruppo dal proprio legale e in un articolo apparso su un organo di stampa, sostiene: a) che le espressioni usate dal legale nella suddetta missiva non contenevano accuse diffamatorie nei confronti del capo ufficio, ma erano limitate a rappresentare un comportamento persecutorio e ad ottenere la soluzione dei problemi lavorativi esistenti; b) che l'articolo apparso sul giornale cittadino era frutto non già di una intervista rilasciata da essa Filonardi, ma di una iniziativa personale del proprio marito, sindacalista della UIL, il quale aveva agito in difforme avviso da essa Filonardi, non iscritta al suddetto sindacato; e) che la società datrice di lavoro avrebbe dovuto, prima, accertare l'esistenza dei fatti denunciati e poi -appurarane (eventualmente) la non veridicità - adottare possibili misure organizzative mediante spostamento di reparto o trasferimento altrove della lavoratrice; d) che le accuse contenute nella lettera di diffida erano rivolte non già alla società datrice di lavoro nel suo complesso, ma al capo del personale, che a quel tempo non aveva la qualifica di dirigente; e) che la denuncia del comportamento vessatorio tenuto nei suoi confronti dal

superiore integrava il normale e legittimo esercizio di critica a prescindere dalla veridicità dei fatti allegati; f) che il Tribunale, per conseguenza, avrebbe errato nell'affermare che essa Filonardi aveva avuto piena consapevolezza dell'effetto denigratorio risultante dalla lettera di diffida e, inoltre, nell'affermare che il licenziamento era da ritenersi giustificato a causa della incompatibilità ambientale.

Tutte queste censure sono prive di fondamento.

III.1. In sede di merito è stato accertato (ma ciò, oltre tutto, è pacifico in causa) che la c.d. lettera di diffida era stata sottoscritta anche dalla Filonardi e non solo dal lei legale e da questa circostanza è stata tratta la conseguenza che la lavoratrice non poteva pretendere di non vedersi addebitati gli effetti della (poi ritenuta) natura diffamatoria dello scritto. Il Tribunale, inoltre, previo apprezzamento del contenuto della lettera - apprezzamento che, in quanto riservato al giudice del merito, sfugge al sindacato di legittimità, essendo stato congruamente motivato - ha appurato il carattere diffamatorio delle accuse rivolte al capo ufficio, avendo la Filonardi attribuito a quest'ultimo, senza poi offrire alcuna concreta dimostrazione del suo assunto, "rancori personali, atteggiamenti vessatori e talora persecutori, determinanti uno stato di tensione ed ansia continua", consistenti in una "continua opera di boicottaggio" e tali da causare "ingiustificati deprezzamenti professionali".

III. 2. Il Tribunale ha dato atto delle ragioni che lo hanno indotto a ritenere che la lavoratrice avesse concorso alla divulgazione, mediante la pubblicazione dell'articolo giornalistico, della vicenda che la riguardava. Nella sentenza impugnata è stato, infatti, osservato: 1) che nonostante che nell'articolo di giornale fosse stato sostenuto che la notizia era stata appresa da un comunicato diramato dal sindacato UIL, tuttavia l'organizzazione sindacale aveva smentito di avere assunto qualsiasi iniziativa in proposito; 2) che il Damiani (il sindacalista che aveva ispirato la pubblicazione della notizia) era il marito della Filonardi; 3) che nell'articolo giornalistico erano state testualmente riportate intere espressioni usate nella lettera di diffida inviata alla società, di cui si è sopra parlato.

Trattasi, come si vede, di una valutazione compiuta dal giudice di merito che, in quanto congruamente motivata, si sottrae al sindacato di questa Corte.

III. 3. Il Tribunale ha appurato - e su ciò non v'è censura - che la Filonardi non aveva aderito ai numerosi inviti con i quali la società l'aveva sollecitata a precisare le accuse contenute nella lettera di diffida e a rispecificare tutte le circostanze di tempo e di luogo".

III. 4. Senza che rilevi la mancanza della qualifica di dirigente per il capo del personale, le accuse (poi non provate), divulgate a mezzo stampa e comunicate alla società

capogruppo, come il Tribunale ha accertato, ben potevano ledere, per la carica che il diretto destinatario ricopriva all'interno della società datrice di lavoro, l'immagine di quest'ultima.

III. 5. Richiamate le argomentazioni svolte nel punto II, va rilevato che dal contenuto delle espressioni usate nella lettera di diffida e poi riportate nell'articolo di stampa - "atteggiamento vessatorio e talora persecutorio" posto in essere dal capo ufficio "a causa di rancore... determinante uno stato di tensione e di ansia continua"... "continua e subdola opera di boicottaggio essendo costretta a ripetere incombenze già svolte"... sottoposizione "a ingiustificati e indiscriminati (*) deprezzamenti professionali" - il giudice del merito ha ricavato, mediante l'esercizio del potere valutativo conferitogli dall'ordinamento, il convincimento della loro idoneità a ledere il prestigio e il decoro del capo ufficio (e, come si è detto, della stessa società datrice di lavoro). Ne deriva che non può essere in questa sede sindacato il corollario che lo stesso giudice di merito ha tratto da tale convincimento, e cioè che la mancanza di prova in ordine alla fondatezza delle accuse - che incombeva su chi le aveva formulate - aveva fatto venir meno, in modo irreparabile, l'elemento della fiducia.

Pertanto, come occorre sottolineare, anche su questo punto della causa è stata espressa da parte del Tribunale una valutazione dei fatti che hanno dato origine alla controversia, la quale, essendo stata sorretta da motivazione congrua e coerente, non può essere sottoposta al sindacato di legittimità.

III. 6. Il Tribunale, con motivazione del tutto esauriente, ha tratto il convincimento della esistenza dell'elemento psicologico dagli elementi acquisiti alla causa e, in particolare, dai fatti sopra evidenziati (la sottoscrizione della lettera di diffida da parte della medesima lavoratrice, la compartecipazione di quest'ultima alla pubblicazione dell'articolo giornalistico). Per altro verso, come è necessario aggiungere, il giudice di appello non ha affatto affermato che si era determinata una incompatibilità ambientale, ma ha ravvisato nel comportamento della lavoratrice un fatto di tale gravità da minare il rapporto di fiducia esistente fra le parti.

Avuto riguardo a tutti questi rilievi, non sussistendo i vizi denunciati con le censure sopra indicate, la decisione impugnata deve restare ferma.

IV. Passando all'esame dell'ultimo motivo del ricorso principale (secondo in ordine cronologico), la Filonardi deduce la violazione e la falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., oltre a vizi di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma n. 3 e 5, c.p.c. e lamenta che il Tribunale, dalla accertata esistenza di uno stato di psicosi reattiva che l'aveva colpita a causa del comportamento vessatorio posto in essere dal capo ufficio, non abbia tratto elementi per ritenere che vi fosse la possibilità di una diversa sanzione, di

tipo conservativo e non espulsivo.

Anche quest'ultimo motivo è infondato.

IV. 1. Il Tribunale ha preso in considerazione anche questo aspetto della fattispecie esaminata ed ha affermato che "la consapevolezza dell'effetto denigratorio della lettera di diffida e della pubblicazione della stessa sul quotidiano appare... evidente e lucidamente e pertinacemente coltivata dalla ricorrente", la quale "nelle due lettere di chiarimento lealmente sollecitate dall'azienda... non aveva esplicitato i fatti dei quali si sarebbe macchiato il capo ufficio". Lo stesso Tribunale, inoltre, in base agli elementi raccolti dal primo giudice, ha aggiunto che "tale pertinace e denigratoria insistenza accusatoria" non era stata sminuita dallo stato psicologico in cui verteva la Filonardi, dal momento che dalle risultanze probatorie era risultato uno stato emotivo e non una malattia limitante la capacità di intendere e volere.

Come si vede, anche su questo aspetto della controversia è stata espressa da parte del giudice di merito una valutazione che, essendo stata congruamente motivata, ora si sottrae al sindacato di questa Corte.

V. Ciò posto, passando ad esaminare il ricorso incidentale condizionato proposto dalla società Henkel, va rilevato che tale ricorso verte, in primo luogo, su questioni sulle quali il giudice di appello ha emanato decisioni favorevoli alla società. Il Tribunale, infatti, ha confermato la pronuncia di rigetto, resa dal Pretore, delle domande della Filonardi aventi, per oggetto il risarcimento del danno biologico e il riconoscimento di una superiore qualifica.

Tenuto conto di questi rilievi, non si vede per quale ragione la società Henkel con il ricorso incidentale ora prospetti (ancorché in via condizionata) censure relative a tali questioni, che, non avendo formato oggetto di impugnazione da parte della Filonardi - che unica ne aveva interesse, attesa la sua totale soccombenza - sono ormai del tutto estranee a questo giudizio di legittimità. Le censure in questione, per conseguenza, debbono essere dichiarate inammissibili e identica pronuncia deve essere emessa sulla doglianza, del tutto generica, con la quale si deduce la mancanza di specificità di un motivo di appello a suo tempo formulato dalla Filonardi (quello avverso la decisione con la quale il primo giudice aveva ritenuto la veridicità dei fatti divulgati): poiché nel ricorso incidentale non è riportato il passo del suddetto atto di appello - che ora viene, a sua volta, definito generico - la Corte non è in grado di valutare la fondatezza della censura. Infine, la dichiarazione di inammissibilità deve pure riguardare quel motivo del ricorso incidentale che investe un'ulteriore pronuncia emessa dal giudice di secondo grado. Va al riguardo osservato che la decisione di "rigetto" dell'appello della Filonardi, emanata dal Tribunale con riferimento alla pronuncia del primo giudice inerente al secondo licenziamento (v. quanto è stato esposto in narrativa) deve essere intesa, avendone la so-

stanza - per essere mancata qualsiasi disamina del merito dell'impugnazione proposta dalla lavoratrice, in considerazione della conclusione data alla vicenda relativa al primo licenziamento - come una vera e propria pronuncia di assorbimento; con la conseguenza che una siffatta pronuncia, come questa Corte ha più volte affermato (v., da ultimo, Cass. 15 settembre 1998 n. 9175), non poteva indurre la società Henkel a proporre un ricorso incidentale (sebbene condizionato).

A conclusione di tutte le argomentazioni che precedono deve essere rigettato il ricorso proposto dalla Filonardi e deve essere dichiarato inammissibile il ricorso incidentale condizionato della società Henkel.

Tenuto conto di tutte le pronunce emesse e della reciproca soccombenza (art. 92, secondo comma, c.p.c.), giusti motivi sussistono per compensare interamente fra le due parti le spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M

La Corte riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale e dichiara inammissibile il ricorso incidentale. Compensa fra le parti le spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma il 1 giugno 1999 (*) ndr: così nel testo

Nota Redazionale

- Nel senso che il comportamento del lavoratore consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché obiettivamente non idonee a ledere l'onore del datore di lavoro, può giustificare il licenziamento, cfr.: Cass. 25 febbraio 1986 n. 1173, Foro it., 1986, I, 1877.

PROFILO DEI RELATORI

Renato Gilioli, neuro-psichiatra, ha fondato e dirige il Centro per il disadattamento lavorativo della Clinica del lavoro di Milano. Collabora con l'Organizzazione mondiale della Sanità. Si occupa di problemi di socialità in ambito aziendale ed è autore di numerose pubblicazioni scientifiche sul tema. Ha organizzato numerosi convegni sul *mobbing*.

Annalisa Lantermo, medico dirigente presso il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'ASL 1 di Torino.

Michele Cangiani, professore di Sociologia Economica presso il dipartimento di Studi Storici dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Si interessa di teorie politiche ed economiche del XX secolo, lo sviluppo economico recente in Italia, analisi comparata dei sistemi economici e l'opera di Karl Polanyi.

Martina Pampaloni, si è laureata in Storia presso l'Università Ca' Foscari di Venezia con la tesi: "Il *mobbing* nei luoghi di lavoro. Reazioni, analisi e testimonianze in Italia".

