

deterioramento delle dinamiche lavorative di gruppo comporta inevitabilmente un aumento dei costi aziendali e sulla collettività con il conseguente incremento dei costi sanitari e previdenziali.

Secondo alcune stime il costo sociale di ogni lavoratore mobbizzato sarebbe pari a circa il 190% in più del suo salario annuo lordo.

Il fenomeno mobbing per le dimensioni che sta assumendo, necessita sempre più urgentemente di un corretto inquadramento che comprenda tutte le condizioni che ad esso sottendono.

Mentre in Svezia ed in altri paesi europei quali la Norvegia e la Germania il fenomeno è stato da tempo regolamentato, nel nostro sistema giuridico manca una normativa specifica che identifichi e disciplini il mobbing come fenomeno a sé. Tuttavia la Costituzione (artt. 2-3-4-32-35-36-41-42) tutela la persona in tutte le sue fasi esistenziali, da quella di cittadino a quella di lavoratore. Molti comportamenti che caratterizzano il mobbing trovano inoltre una precisa connotazione in numerosi articoli del codice penale (abuso d'ufficio, delitto di percosse, delitto di lesione personale volontarie e colposa, ingiuria, diffamazione, minaccia, molestie).

Mobbing e danno alla salute

Una condizione di mobbing che si protrae nel tempo può avere nella vittima delle ripercussioni più o meno gravi sulla sua salute. Da uno studio di Leymann risulterebbe che il 5-10 dei suicidi registrati in un anno tra i lavoratori svedesi avrebbe come causa scatenante il disagio lavorativo da mobbing. Il Centro del Disadattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro di Milano ha condotto uno studio su 250 persone presunte mobbizzate. Le alterazioni dello stato di salute riscontrate sono state classificate in:

- alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo;
- alterazioni dell'equilibrio psico-fisiologico;
- disturbi del comportamento;

Tali alterazioni si sono manifestate clinicamente con:

- ansia, depressione, stato di preallarme, ossessioni, attacchi di panico, isolamento, anestesia reattiva, depersonalizzazione;
- cefalea, vertigini, tachicardia, disturbi gastrointestinali, senso di oppressione toracica, manifestazioni dermatologiche, disturbi del sonno, disturbi della sessualità;
- disturbi alimentari, totale passività, reazioni autoaggressive o eteroaggressive, abuso di alcool, di fumo, di farmaci;

Da questo studio - facendo riferimento ai parametri dettati dal DSM IV - è emerso che dei presunti mobbizzati un terzo presentava patologie comuni non riconducibili al mobbing; un terzo dei pazienti presentava disturbi "dell'adattamento; un terzo era affetto da disturbo post traumatico da stress. Si può configurare, quindi, un danno alla salute e nello specifico un danno psichico inteso quale "menomazione psichica subita da un soggetto conseguentemente al fatto illecito di terzi, consistente nell'ingiusta turbativa del suo equilibrio mentale determinante una modificazione della salute psichica, con alterazione - temporanea o permanente - delle sue funzioni psichiche" rientrante in un particolare aspetto del danno biologico qualificabile come danno evento e quindi sempre ricorrente perché insito nel fatto illecito.

Il danno biologico

Il danno biologico secondo quanto definito dall'Articolato approvato dalla SIMLA al Congresso di Riccione dell' 11/5/2001 "consiste nella menomazione (temporanea o permanente) alla integrità psico-fisica della persona, comprensiva

degli aspetti soggettivi dinamico-relazionali, passibile di accertamento e valutazione medico-legale ed indipendente da ogni riferimento alla capacità di produrre reddito...."

La tutela della salute del lavoratore nel Diritto

Come già detto la Costituzione rappresenta la tutela principale della dignità e della salute della persona in tutte le sue fasi esistenziali.

Il Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 "Attuazione delle direttive CEE (.omissis) riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" sancisce il passaggio dalla tutela dell'integrità fisica a quella psico-fisica del lavoratore; introduce il concetto di salute non più intesa solo come assenza di malattia ma come benessere e assenza di disagio e identifica, differenziandole per competenze, le figure responsabili della sorveglianza della "salute" del lavoratore.

Il risarcimento del danno biologico da mobbing nella Giurisprudenza

La giurisprudenza è concorde sul risarcimento del danno biologico derivante da mobbing, se causalmente dimostrato. L'art. 2087 del c.c. ("*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*") è chiaro nel sancire che la responsabilità e l'eventuale onere del risarcimento in caso di inadempienze, sia mediante comportamenti commissivi che omissivi, spetta al datore di lavoro.

Tale principio è stato confermato da numerose sentenze sempre a condizione che sia accertata l'esistenza di un nesso causale o concausale fra il comportamento mobbizzante, doloso o colposo e il pregiudizio che ne deriva (Sentenza della Corte di Cassazione n. 12339 del 5/11/99; Sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 143 dell'8 gennaio 2000; Sentenza della Corte di Cassazione n. 1307 del 5/2/2000). È doveroso un breve cenno alla oramai storica **Sentenza del Tribunale di Torino, dep. il 16/11/99 (est. Ciocchetti - Enriquez / Ergom Materie Plastiche)**, considerata come la prima vera sentenza per mobbing. Il giudice ha disposto, in via equitativa, il risarcimento di dieci milioni di vecchie lire quale danno biologico a carico del datore di lavoro, riconosciuto inadempiente ai sensi del già citato art. 2087 c.c., per i maltrattamenti protrattisi per circa otto mesi ad opera di un capo turno nei confronti di una dipendente che ha subito una "*autentica catastrofe emotiva*" con comparsa di "*sindrome ansiosa depressiva con frequenti crisi di pianto, vertigini, senso di soffocamento, tendenza all'isolamento...*" migliorata dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Diagnosi clinica di mobbing

Considerate le difficoltà di una diagnosi differenziale tra una condizione patologica provocata da mobbing e altre patologie ad esso non correlate, il Centro del Disadattamento Lavorativo Clinica del Lavoro di Milano ha proposto un protocollo diagnostico che prevede:

- colloquio clinico al fine di precisamente inquadrare la personalità e i disturbi riferiti dal paziente;
- somministrazione di test psicologici mirati ai disturbi lamentati;
- visita neurologica per escludere patologie organiche;
- somministrazione di specifici questionari per meglio valutare i fattori lavorativi pericolosi per l'insorgenza di stress e