

IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA MOBBING SESSUALE

a) Lavoratore mobbizzato: risarcimento contrattuale o extracontrattuale

Dottrina e Giurisprudenza concordano sulla definizione dell'(ormai) istituto del **mobbing**, riconducendo a questo termine, mutuato dall'etologia, *tutti quei comportamenti persecutori evidenti, costanti e continuativi posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi o dagli stessi colleghi ai danni di un lavoratore.*

Al pari, concordano in merito alla individuazione delle norme di riferimento, riconoscendo al dettato Costituzionale (articoli 2,3,32,41) e soprattutto all'art.2087 cod. civ. (che fa obbligo all'imprenditore di "*adottare nell'esercizio dell'impresa le misure ... necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale*" dei lavoratori), vera pietra miliare, le basi sulle quali si fonda l'intera struttura dell'istituto.

Di parere opposto, sono, invece, i giuristi relativamente alla individuazione delle azioni risarcitorie esperibili, una volta accertata la lesione del diritto patita dal soggetto *mobbizzato*. In effetti, pochi giuristi si sono ancora cimentati nello studio della determinazione risarcitoria del danno da *mobbing* e, prima ancora, nella catalogazione giurisprudenziale dell'istituto. Che il problema risarcitorio non sia stato affrontato, del resto, emerge da quella che è la prima sentenza italiana sul mobbing, (Tribunale di Torino, sezione I lavoro, del 16.11.99) con la quale il tribunale, applicando l'articolo 2087 c.c. e ponendo *a carico del datore di lavoro, dichiarato responsabile, l'obbligo di tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti*, non ha determinato il danno, se non in via equitativa per L. 10.000.000. Da questa "omessa quantificazione" sulla base dei noti canoni risarcitori del danno alla persona, emerge la carenza di dottrina e giurisprudenza sulla materia, con un postulato: non si è ancora affrontato il problema risarcitorio e prima ancora, non si è ancora affrontato il problema della individuazione della categoria qualificativa del danno.

Fondamento della tutela del lavoratore e della correlativa responsabilità del datore di lavoro è individuato dalla dottrina nell'art. 2043 c.c. (danno ingiusto = responsabilità aquiliana). Nell'ultimo decennio, con l'"*esplosione*" del danno biologico è venuta meno l'impostazione tradizionale, che qualificava quale

contrattuale ogni responsabilità del datore di lavoro. Non a caso, dopo la sentenza 184/86 della Corte Costituzionale, la Cassazione = con sentenza 1566/88 = ha contemplato la coesistenza di un concorso di responsabilità a titolo contrattuale (per l'inadempimento relativo alle condizioni di sicurezza) ed extracontrattuale (per lesione della salute e, quindi, per colpa aquiliana). Oggi, qualificando in modo preciso ed appropriato la domanda, ponendo mente locale ad evitare qualsiasi duplicazione, non v'è dubbio che il lavoratore può agire, contrattualmente, per il risarcimento dei danni rivenientigli dalla violazione contrattuale ed extracontrattualmente, per il risarcimento del danno biologico, morale ed anche patrimoniale (ove provi le coeve deminutio patrimonii e riduzione della capacità lavorativa specifica). La giurisprudenza, infatti, ha più volte evidenziato che un medesimo comportamento può costituire, contemporaneamente, sia un illecito contrattuale, sanzionabile con specifiche norme di inadempimento contrattuale, sia un illecito aquiliano, sanzionabile a norma degli articoli 2043 e seguenti del codice civile.

Oggi, quindi, il lavoratore, facendo attenzione ad evitare il cumulo, può adire l'Autorità Giudiziaria per richiedere, da una parte i danni biologico, morale, esistenziale e, dall'altra, quello patrimoniale. In particolar modo, sulla base delle recenti sentenze della Suprema Corte, lo può chiedere per i seguenti casi:

- a) illegittimo scioglimento del rapporto di lavoro;
- b) illegittimo licenziamento;
- c) ingiustificata dequalificazione professionale;
- d) danno alla salute psichica;
- e) danno da molestie sessuali sul luogo di lavoro (non costituenti reato).

La prova del danno trova il limite dell'art. 2697 c.c. che fa onere al lavoratore di dimostrare sia la veridicità delle prevaricazioni subite, sia l'effettività delle stesse, sia, infine, il nesso di causalità tra le due circostanze predette. Per provare il danno, il lavoratore dovrà documentare, la menomazione della capacità lavorativa generica (danno biologico) e, più rigorosamente, quella della capacità lavorativa specifica (danno patrimoniale).

Mezzi di prova sono quelli noti nel campo civilistico (prove documentali, interrogatorio delle parti, prove testimoniali, ispezione dei luoghi) ed in particolar modo la consulenza medica, generalmente psichiatrica. Quest'ultima, deve far emergere sia la patologia (com'è noto, senza un danno psichico, si versa nell'ipotesi di mero danno morale), sia il nesso causale tra comportamento vessatorio e lesione psico - patologica patita.

* * *

b) Mobbing sessuale: Individuazione della categoria risarcitoria

Risarcimento biologico o patrimoniale?

Ho scientemente correlato il concetto di lavoratore *mobbizzato* a quello del lavoratore (ahimè, la maggior parte delle volte, di sesso femminile) molestato sessualmente. Infatti, l'istituto del *mobbing* si attaglia perfettamente a tutta una casistica di eventi che conducono sovente un *mobber*, gerarchicamente superiore, ad abusare del soggetto *mobbizzato*, gerarchicamente inferiore. Nella nostra cultura, l'identità sessuale riveste ancora (anche se non come qualche decennio addietro) un ruolo importante nell'immagine sociale di una persona; l'utilizzazione di calunnie e diffamazioni sulle abitudini sessuali della vittima costituisce un atteggiamento prevaricatoriamente discriminatorio che costituisce *mobbing sessuale*.

Le molestie si manifestano spesso in comportamenti di avvicinamento a scopo sessuale e/o nella rappresentazione di situazioni, voci e calunnie frutto di mera fantasia; a volte, addirittura, con manifesti comportamenti di violenza sessuale vera e propria. E' pacifico che nel secondo caso, si versa nell'ipotesi delittuosa della violenza sessuale, ovvero, in quella degli atti di libidine. Vi è, in sostanza, una forte tutela penale. Nel primo caso (latenti "avvicinamenti" a scopo sessuale), invece, trattandosi di comportamenti ai margini della fattispecie penale, ma di fatto non suscettibili di acquisirne il crisma della sanzionabilità, non è scontato che possa scattare la tutela penale. Si pensi, ad esempio, a comportamenti discriminatori, che non integrano fattispecie delittuose ma che colpiscono direttamente la morale e la dignità della persona offesa. Sono questi casi nei quali si avverte la carenza legislativa in materia di *mobbing*, l'assenza di una legge specifica, ovvero la mancanza di un reato specifico di *mobbing* (alcuni codici penali dei Paesi scandinavi, ad esempio, lo prevedono). Apprendo con piacere che

questa legislatura si sta attivando, di concerto con le forze sociali, per la promulgazione di una legge in materia (di recente, in data 13.9.01 la Commissione lavoro della Camera dei Deputati ha posto all'ordine del giorno l'esame dell'istituto).

Il danno da *mobbing sessuale* è un danno di particolare gravità: il più delle volte lascia il segno sulla vita esistenziale del *mobbizzato*, facendo residuare una patologia più facilmente documentabile e, quindi, patrimonialmente risarcibile. La vittima, per ottenere il risarcimento al pregiudizio subito può, oggi, proprio grazie alla su accennata "espansione dottrina e giurisprudenziale" del danno biologico, prescindere dai vincoli dettati dall'art. 2059 c.c., beneficiando dell'esonero della "prova diabolica" del danno al bene immateriale. Può ottenere la riparazione senza essere costretta a dimostrare di aver riportato una sindrome patologica, essendo sufficiente dimostrare la ricorrenza di una lesione della dignità che costituisce, in ogni caso, un'ipotesi di danno risarcibile. Si versa nell'ipotesi di danno evento, ipotesi cardine del danno biologico e, quindi, di riflesso morale.

Da ciò ne scaturisce che il danno da *mobbing sessuale* è solo biologico? No. Tutt'altro.

Le molestie sessuali sul posto di lavoro, ovvero indirettamente collegate col rapporto di lavoro, integrano certamente danni biologico, esistenziale e morale risarcibili in ogni caso ("danno – evento", risarcibile per il solo fatto che l'evento si verifichi).

Ma, ove provata la lesione psichica duratura, il lavoratore *mobbizzato* ha diritto anche ad ottenere il risarcimento del danno patrimoniale ("danno conseguenza", cioè risarcibile se rigorosamente provati sia la riduzione della capacità lavorativa specifica, sia la *deminutio patrimonii*). La vittima di molestie sessuali può agire, dunque, separatamente, per il risarcimento del danno patrimoniale se ha subito un pregiudizio alla propria capacità lavorativa specifica, alla perdita di *chance* relativamente alla ridotta possibilità di carriera, per il danno futuro relativamente alla riduzione delle retribuzioni.

Per quanto concerne la prova del danno, occorre una consulenza tecnica di un medico – legale, per lo più psichiatra, che documenti l'esistenza della patologia psichica duratura e la riduzione della capacità lavorativa specifica.

In conclusione, la formula costituzionale e civile di tutela degli articoli 2, 3, 32, 36 e 38 della Carta Costituzionale e degli articoli 2087 e 2043 c.c. conduce a ritenere risarcibile in ogni caso, quale biologico, il danno da *mobbing*. E con esso il morale e l'esistenziale.

Inoltre, ogni qualvolta il comportamento vessatorio provochi un danno patrimoniale, al risarcimento da danno biologico, morale ed esistenziale, sempre dovuti, si aggiunge quello patrimoniale, se esistente e provato coi suddetti noti requisiti.

In tal modo si offre completa tutela al soggetto *mobbizzato* anche allorquando non si verifichi un danno psico – somatico duraturo e soprattutto allorquando non ricorra un'ipotesi di reato.