

Roma, Ministero del Lavoro - 20 maggio 2010

Premiazione tesi di dottorato di Katia E. Provenzano.

Il danno psichico alla persona del lavoratore.

La ricerca prende avvio dal **fondamento contrattuale** della responsabilità del datore di lavoro in materia di salute psichica, ovvero dall'art. 2087 c.c.: norma in grado di esprimere, come nessun'altra del codice civile, il coinvolgimento del debitore come persona; e approda ad una lettura della disposizione in chiave di tutela della 'personalità intera' del lavoratore, cioè in un'accezione più ampia di quella riferita al mero dato biologico della salute. L'esito, in questa prima parte della ricerca, è la formulazione di una **nozione allargata del bene protetto** che finisce per coincidere con la **dimensione immateriale di ambiente di lavoro**.

Si passa poi all'individuazione della sfera del **danno alla salute** non solo fisica ma psichica del lavoratore, anche mediante l'utilizzo della distinzione tra danno psichico e danno psicologico, individuato questo come un'alterazione dell'equilibrio psichico della persona. Anche il danno morale si risolve in disturbi della psiche.

Tale ricostruzione fa propri gli esiti della giurisprudenza sul danno da responsabilità civile (extracontrattuale) che ha ricondotto **al danno non patrimoniale** il danno biologico, esistenziale e morale, ma **trasferendo la struttura nel sistema della responsabilità contrattuale**, ex art. 2087 c.c.

La prospettazione si avvalora della considerazione che il danno alla personalità morale, come scritto nell'art. 2087 c.c. è, per definizione, **il contrario di un danno al patrimonio**, idoneo ad accogliere gli stati di disagio della persona che per mancanza di riscontro patologico sfuggono alla nozione di danno alla (integrità della) salute anche psichica, in senso stretto.

Si è a questo punto affrontato il tema centrale della tesi: il fenomeno del *mobbing*, di cui si ricostruisce l'origine sociologica e l'emersione concettuale come categoria normativa.

Il *mobbing* è una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico: una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti, nella quale la persona attaccata è posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo di tempo.

In Italia dieci lavoratori su cento (10,1%) ritengono di essere a rischio *mobbing* e oltre dieci lavoratori su cento (12,3%) dichiarano di aver subito una lesione dei diritti della persona nell'ambiente di lavoro. In ambito europeo sono invece otto lavoratori su cento (8%) ad essere stati vittime di *mobbing* sul posto di lavoro.

Al fine di capire di cosa parliamo, quando parliamo di *mobbing* è stato necessario ricorrere alle tipizzazioni offerte sia dalle discipline sociologiche, sia dalla sterminata produzione delle corti: dalle prime pronunzie sul *mobbing* negli anni 1900 ad oggi, si contano centinaia e centinaia di sentenze in cui si decidono casi di *mobbing*.

Opportuno è altresì il riferimento alla **normativa già esistente**: dalle leggi regionali, dove si è osservata la difficoltà di organizzazione delle competenze statali e regionali che insistono sulla materia, alla disciplina comunitaria. Si è trattato criticamente (contestando) il punto dell'opportunità dell'introduzione di una legislazione ad *hoc*.

L'analisi si sposta poi ai rimedi esperibili dal lavoratore vittima di *mobbing* e alle forme di prevenzione del fenomeno.

La necessità di una lotta al fenomeno non è circoscritta alla salute del lavoratore, ma interessa le stesse aziende. Difatti, se sono ovvie le conseguenze negative per il lavoratore, non va tralasciato che anche dal punto di vista del datore di lavoro il *mobbing* ha ripercussioni negative.

Si pensi ad esempio a **redditività ed efficienza economica dell'impresa**: a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione, nonché della necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati, laddove si ingenerino poi cause di lavoro per *mobbing*.

Allo stato dell'arte diventa imperativo trovare soluzioni per contrastare il *mobbing*.

In questa prospettiva si collocano le tornate dei rinnovi contrattuali del 1999. Sulla falsa riga di quanto già previsto in tema di violenze sessuali, si assiste alla predisposizione di codici di condotta che prevedono forme di lotta e di tutela *ex post* ed anche *ex ante*.

Difatti un ambiente di lavoro scevro da disfunzioni (si pensa primo tra molti al c.d. stress da lavoro correlato), così come da lotte intestine tra lavoratori (si pensa al *mobbing*), può garantire, non solo i dipendenti dal rischio del *mobbing* e dalle patologie di stress, ma anche lo sviluppo di un approccio globale al benessere sul lavoro.