



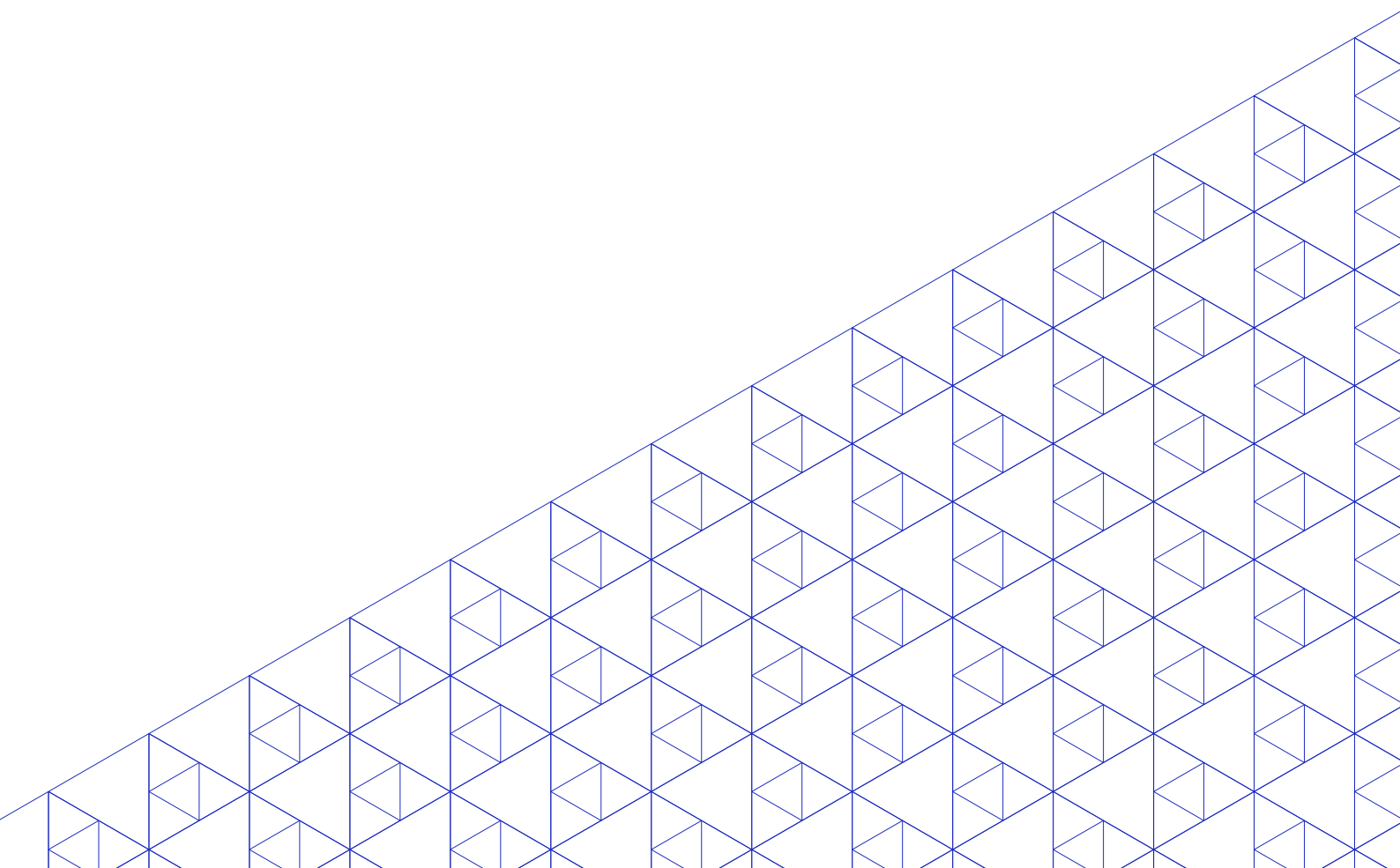
Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► Ufficio per l'Italia e San Marino

► **Violenza e molestie nel mondo del lavoro**

Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana

Domenico Tambasco



▶ **Violenza e molestie nel mondo del lavoro**

Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana

Domenico Tambasco

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2022

Prima pubblicazione 2022

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <https://www.ifrro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

Domenico Tambasco, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*

Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022.

ISBN: 978-92-2-038547-0 (pdf web)

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'OIL sono disponibili sul sito <https://ilo.org/publns>.

► **Indice**

Prefazione	3
<hr/>	
Introduzione	5
<hr/>	
► 1 Analisi giurimetrica delle sentenze	7
<hr/>	
1.1 Analisi delle sentenze	7
1.2 Analisi di altri studi	12
1.3 Tendenze emergenti dall'analisi delle sentenze	14
► 2 Le fattispecie di violenza lavorativa nella giurisprudenza italiana	17
<hr/>	
2.1 La giurisprudenza e la normativa antidiscriminatoria	18
2.2 L'elaborazione giurisprudenziale sulla conflittualità lavorativa	20
2.3 La principale fattispecie di violenza lavorativa interna: il mobbing	22
2.4 Il bossing e il bullismo	26
2.5 Lo straining: una categoria giurisprudenziale in evoluzione	27
2.6 Lo stalking occupazionale	28
2.7 Le altre condotte vessatorie	28
2.8 La violenza esterna	29
2.9 Sintesi	30
► 3 La giurisprudenza sull'accertamento processuale e la tutela risarcitoria	33
<hr/>	
3.1 La tutela cautelare e ordinaria	33
3.2 La tutela antidiscriminatoria	37
3.3 Onere della prova	39
3.4 Protezione da vittimizzazione e ritorsioni	42
3.5 Il risarcimento del danno	44
3.6 Sintesi	48
Conclusioni	51
<hr/>	
Bibliografia	55
<hr/>	
Allegati	61
<hr/>	

► Prefazione

Accomunati dallo scopo di generare danno alle lavoratrici e ai lavoratori, i comportamenti violenti e le molestie nel mondo del lavoro possono manifestarsi in diverse forme. Essi possono derivare da situazioni lavorative di conflittualità sistematica in cui una o più persone sono oggetto di azioni persecutorie con l'obiettivo di causare danno di vario tipo e gravità o da violenza psicologica e stress forzato e costante che genera un effetto negativo sull'ambiente lavorativo. L'assegnazione a lavoratrici e lavoratori di risultati da realizzare può, per esempio, sfociare in stress e violenza psicologica se la valutazione del tempo necessario per eseguire la prestazione è irrealistica. Anche l'utilizzo della tecnologia nell'organizzazione del lavoro (per esempio per il monitoraggio del numero dei clienti serviti da cameriere/i, addette/i agli sportelli e servizi di cassa o del numero di contatti per addetti di call centres in un determinato lasso di tempo) se basato su indicatori irrealistici può portare a pressioni psicologiche che creano una situazione lavorativa conflittuale e mettono a repentaglio la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Non esiste settore o occupazione intrinsecamente violento. Ci sono tuttavia una serie di circostanze e fattori che possono aumentare il rischio di violenza e molestie. Ad esempio, i lavoratori in occupazioni che richiedono interazioni con clienti, pazienti o studenti sono più esposti a possibili comportamenti molesti da parte di questi soggetti che sono terzi rispetto all'impresa o organizzazione. Le lavoratrici e i lavoratori possono trovarsi a dover lavorare in condizioni di isolamento o durante orari cosiddetti antisociali (p.e., lavoro serale o notturno) che potrebbero aumentare il rischio di violenza e molestie.

Adottate nel giugno 2019 dall'Organizzazione internazionale del lavoro, la Convenzione n. 190 e la relativa Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro arricchiscono il codice internazionale del lavoro e stabiliscono degli standard per il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Queste norme segnano una tappa storica per la realizzazione di un futuro del lavoro fondato sulla dignità e il rispetto dei diritti dei lavoratori, delle lavoratrici e delle altre persone nel mondo del lavoro¹. Per la prima volta, esse riconoscono che la violenza e le molestie sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso, violano i diritti umani e minacciano le pari opportunità.

Nello specifico, la convenzione fornisce la prima definizione internazionale di violenza e molestie nel mondo del lavoro, specifica i soggetti protetti, delinea gli ambiti lavorativi ai quali si applica e identifica le misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione. Essa definisce un quadro generale per l'azione che è basato su un concetto unico di violenza e molestie inteso come «un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, in un'unica occasione o ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico». Questo concetto include la violenza e le molestie di genere che sono perpetrate «nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere» o che colpiscono «in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali».

L'Italia è il secondo paese europeo e il nono su scala mondiale ad aver ratificato la Convenzione OIL n. 190 che è entrata in vigore il 29 ottobre 2022². Con la ratifica, lo Stato italiano si è impegnato a adeguare la normativa nazionale ai principi e ai diritti previsti da questo trattato internazionale.

¹ OIL, [Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro: Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206](#), Roma, 2020.

² Alla fine del 2022, ventitré Stati avevano ratificato la Convenzione OIL n. 190. Per la lista aggiornata dei paesi che hanno ratificato la Convenzione si veda la [banca dati online NORMLEX](#).

Il presente documento predisposto dall'Avvocato Domenico Tambasco, giuslavorista e esperto sui temi legati alla conflittualità lavorativa, analizza la produzione della giurisprudenza italiana nella materia generale della violenza e delle molestie sul lavoro con l'obiettivo di identificare la trattazione delle diverse fattispecie di violenza e molestie che sono ricomprese nella definizione contenuta nella Convenzione OIL e di verificare l'adeguatezza e l'efficacia dei meccanismi di ricorso e risarcimento nel tutelare le vittime, come previsto dalla stessa Convenzione. Basata sulla raccolta di informazioni e dati provenienti da circa 4 mila sentenze pronunziate durante il periodo 2011 — 2021, l'analisi mette in luce degli aspetti importanti sia per l'attività degli operatori del diritto che per le iniziative di adeguamento dell'impianto normativo nazionale ai principi e diritti previsti dalla Convenzione.

Per il referaggio di questo documento — uno dei prodotti dell'iniziativa dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino sull'eliminazione della violenza e delle molestie in ambito lavorativo, si ringraziano Francesca Marinelli, Professoressa associata di diritto del lavoro presso il Dipartimento di diritto privato e storia del diritto dell'Università degli studi di Milano, Elena Signorini, Professoressa associata di diritto del lavoro presso il Dipartimento di giurisprudenza dell'Università degli studi di Bergamo, e Valentina Beghini, specialista OIL in materia di violenza, molestie e non discriminazione presso il Dipartimento sulle condizioni di lavoro e l'eguaglianza dell'Ufficio internazionale del lavoro. Infine, un ringraziamento va a Mariarosa Pipponzi, Presidente della Sezione lavoro del Tribunale di Brescia, e Antonella Fornaro, Cancelliera del Tribunale di Brescia, per il supporto all'autore nella consultazione delle pronunce emesse dal tribunale bresciano.

La responsabilità per le opinioni espresse in questo documento è interamente a carico dell'autore. La pubblicazione del documento non implica l'adesione da parte dell'Ufficio internazionale del lavoro alle opinioni in esso espresse.

Gianni Rosas

Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

► Introduzione

L'obiettivo del presente documento è analizzare l'attuale panorama giurisprudenziale italiano in materia di violenza e molestie lavorative, alla luce dell'entrata in vigore in Italia della Convenzione OIL del 2019 (n. 190) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Su stimolo ed impulso di questa Convenzione si sta sviluppando un nuovo approccio nell'ambito della conflittualità lavorativa. Adottato dalla stragrande maggioranza dei rappresentanti dei governi e delle parti sociali di 187 Stati membri dell'OIL, questo trattato internazionale introduce una serie di *standard* comuni finalizzati a realizzare un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

L'analisi svolta nelle pagine che seguono si occupa esclusivamente della giurisprudenza del lavoro italiana elaborata nel corso degli ultimi anni nella materia coincidente con gli ambiti di azione della Convenzione OIL. La giurisprudenza si è sviluppata principalmente sul solco dell'articolo 2087 del codice civile e della legislazione antidiscriminatoria.

L'attenzione sul diritto *in action*, ovvero nella sua forma "contenziosa", lascia fuori dal perimetro di questo studio sia i profili preventivi e formativi che gli strumenti alternativi di risoluzione delle controversie che ricadono nell'ambito dell'azione di entità diverse dalla giurisprudenza. Dall'altro lato, il taglio prettamente "giuslavoristico" del presente contributo ha portato ad escludere tutta quella parte che l'ordinamento, in materia di violenza e molestie lavorative, disciplina soprattutto attraverso la legislazione penalistica.

Allo scopo di delineare i contorni del panorama della giurisprudenza del lavoro italiana nella sua opera di risoluzione delle controversie, l'analisi si basa su una pluralità di informazioni e dati derivanti dall'analisi delle pronunce della giurisprudenza di legittimità, che consentono di registrare il diritto nella sua concreta effettività. Questo metodo pragmatico ha permesso di estrarre dati inediti e di peculiare interesse che mirano a: (i) analizzare, sulla base della giurisprudenza italiana dell'ultimo decennio, le diverse fattispecie di violenza e molestie sul lavoro che rientrano nella definizione contenuta nell'articolo 1 della Convenzione, esaminando la frequenza di ciascuna fattispecie e classificando le pronunzie sulla base dell'esito del procedimento giudiziario; e (ii) esaminare i meccanismi di ricorso e risarcimento applicati dagli strumenti processuali sulla base dei dispositivi presenti nell'ordinamento italiano, al fine di verificare la loro idoneità a tutelare le vittime così come previsto dalla stessa Convenzione.

Per quanto riguarda il metodo utilizzato, la presente analisi si basa principalmente sullo studio delle sentenze della Cassazione civile contenute nella banca dati "Olympus" dell'Osservatorio del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. Si tratta di un data set "open access" che permette di consultare le fonti normative, la giurisprudenza e gli atti amministrativi in materia di lavoro. Ai fini del presente studio, inoltre, si è delimitato il campo di ricerca alla giurisprudenza della Cassazione civile sedimentatasi in materia di mobbing nel periodo decorrente dal 2011 al 2022: questo soprattutto in ragione del fatto che il numero di pronunce in materia è tale da garantire un particolare grado di attendibilità statistica, a differenza di quelle relative agli altri fenomeni di conflittualità lavorativa (p.e., straining, violenza fisica, molestie, molestie sessuali, stalking occupazionale, bossing, bullismo), che sono invece connotate da un'estrema rarefazione.

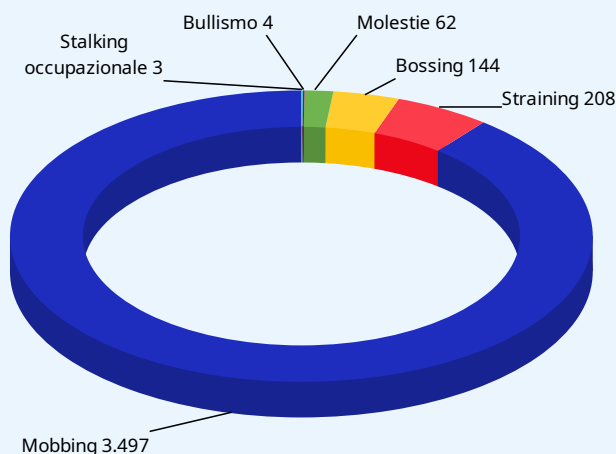
La lettura e l'analisi dei dati non è tuttavia fine a sé stessa: si è cercato, infatti, di cogliere le ragioni di alcune "anomalie" del sistema giuridico, allo scopo di fornire una direzione a chi, nel prossimo futuro, dovrà veicolare nell'ordinamento i principi e le disposizioni della Convenzione OIL.

► 1 Analisi giurimetrica delle sentenze

1.1 Analisi delle sentenze

L'analisi giurimetrica³ condotta utilizzando le parole chiave mobbing; straining; bossing; bullismo; molestie; discriminazioni; e stalking occupazionale rivela che la stragrande maggioranza delle sentenze si focalizza sul mobbing⁴. Nello specifico, su un totale di 3.918 sentenze, l'89,2 per cento delle pronunce riguarda il mobbing, mentre i casi di straining e bossing rappresentano rispettivamente il 5,3 e il 3,6 per cento del totale⁵. Le molestie si aggirano intorno all'1,6 per cento, mentre i casi di bullismo e di stalking occupazionale rappresentano rispettivamente lo 0,1 e lo 0,07 per cento del totale dei casi (vedasi il Grafico 1 e l'Allegato 2).

► Grafico 1 — Frequenza delle fattispecie di violenza e molestie sul lavoro nella giurisprudenza



Fonte: Elaborazione basata sulle informazioni estratte dalla banca dati "Il Giuslavorista".

Oltre la fattispecie del mobbing, l'ordinamento italiano conosce altre tipologie di violenza e di molestie in ambito lavorativo. La prevalenza di questa fattispecie potrebbe essere legata ad una propensione della cultura giuridica italiana a ricondurre qualsiasi fenomeno di violenza e molestie sul lavoro al mobbing quale "fattispecie ombrello", nonostante i suoi ontologici e rigorosi limiti applicativi.

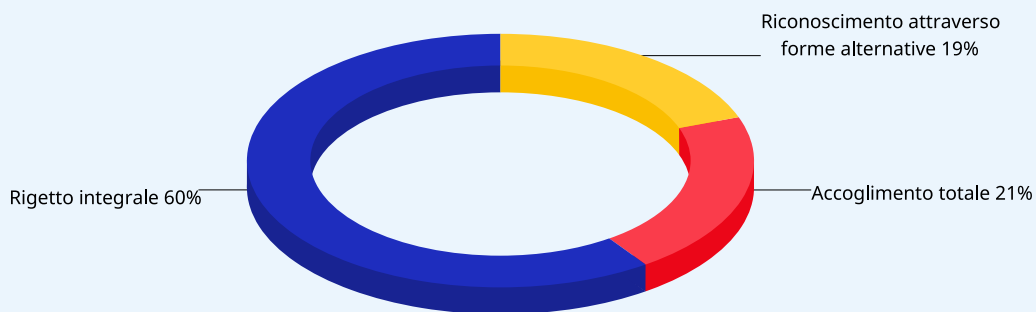
³ La banca dati "One LEGALE" di Wolters Kluwer identifica la giurimetria con "l'utilizzo del metodo scientifico per affrontare problemi giuridici, così da rafforzare certezza del diritto e prevedibilità della decisione, unitamente alla sua verificabilità".

⁴ Per una definizione delle diverse fattispecie di violenza e molestie sul lavoro vedasi l'Allegato 1.

⁵ L'analisi ha riguardato le sentenze della Corte costituzionale, della Cassazione civile, della Cassazione penale, le massime, e le sentenze amministrative e di merito. I dati sono stati estratti dalla banca dati tematica "Il Giuslavorista", Giuffrè Lefebvre (ultimo accesso 5 febbraio 2022). Si precisa come nella ricerca della parola chiave "molestie" si sia affiancato il termine "discriminazioni", in modo da filtrare unicamente le molestie derivanti dalla normativa antidiscriminatoria.

Per analizzare i risultati dei procedimenti, ci si è avvalsi delle sentenze della Corte di Cassazione in quanto queste consentono una visione complessiva del singolo processo, atteso che nel corpo delle pronunce è sempre riportata una sintesi dei precedenti gradi di giudizio, delle domande svolte, dell'esito delle stesse e delle compensazioni eventualmente riconosciute a titolo di risarcimento del danno. A tal proposito, sono state analizzate 139 pronunce in materia di mobbing emesse dalla Corte di Cassazione nel periodo 2011–2022 (vedasi Allegato 3). La dicitura “accoglimento totale”, “accoglimento parziale” e “rigetto” non riguarda specificamente l'esito del ricorso in Cassazione esplicitato nella singola pronuncia bensì, più in generale, l'esito dell'originaria domanda di accertamento del mobbing e di tutela giurisdizionale da cui ha avuto impulso, sin dal primo grado di giudizio, l'intero processo promosso dalla vittima delle condotte vessatorie. Il Grafico 2 evidenzia come in 83 casi (o il 59,7 per cento) si assista al rigetto integrale delle domande attoree. Per circa il 20,9 per cento dei casi i ricorrenti hanno visto integralmente riconosciute le proprie domande di accertamento delle condotte denunciate e di condanna dei soggetti responsabili. Infine, una percentuale del 19,4 per cento dei casi ha ottenuto il parziale riconoscimento delle proprie domande attraverso l'accertamento, in via subordinata, delle forme alternative del demansionamento, dello stress lavoro-correlato o delle altre condotte vessatorie.

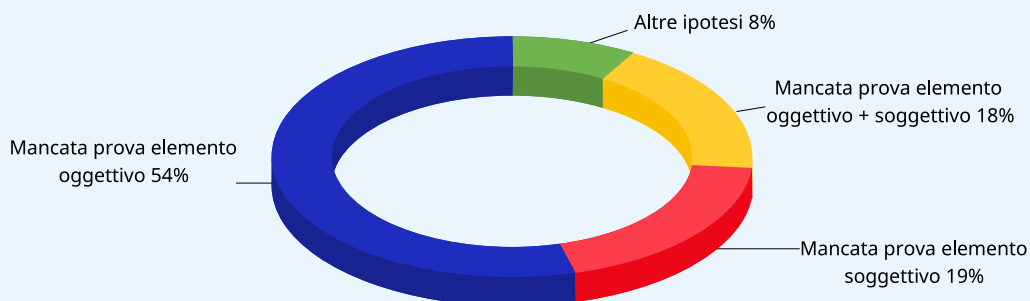
► **Grafico 2 — Sentenze della Corte di Cassazione in materia di mobbing**



Fonte: Elaborazione basata sulle informazioni estratte dalla banca dati “Olympus”.

L'alta percentuale dei ricorsi rigettati spinge ad analizzare le ragioni di questa apparente anomalia. Scorrendo le pronunce, il dato che emerge (vedasi il Grafico 3 e l'Allegato 4) rivela che nel 54,2 per cento dei casi il ricorrente non è stato in grado di fornire la prova delle condotte denunciate come ostili, overosia non è stata raggiunta la prova dell'elemento oggettivo della fattispecie. Al contrario, in soli 16 casi su 83 (o il 19,3 per cento) il ricorso si è arenato sulla mancata prova dell'intento persecutorio (elemento psicologico-soggettivo). In una percentuale quasi analoga (18 per cento o 15 casi) i giudici hanno rilevato la carenza di prova sia dell'elemento oggettivo che di quello soggettivo. Infine, minoritarie sono le altre ipotesi (8,4 per cento o 7 casi), tra cui si annovera la mancata prova del nesso causale (1 caso), il rigetto per questioni di rito (2 casi), l'assenza della colpevole inerzia del datore di lavoro (1 caso), la contestuale mancanza dell'elemento oggettivo e del nesso causale (2 casi) o dell'elemento soggettivo e della prova del danno (1 caso).

► **Grafico 3 — Rigetti per mancata prova**

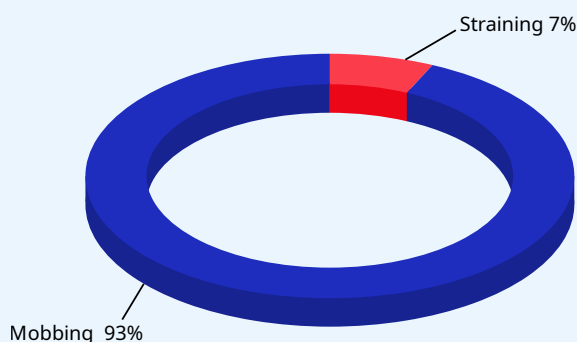


Fonte: Elaborazione basata sulle informazioni estratte dalla banca dati "Olympus".

L'analisi dei rigetti per l'omessa dimostrazione dell'elemento psicologico-soggettivo indica che, nella maggioranza dei casi (13 su 16), la giurisprudenza ha motivato il rigetto sulla base di un'accertata conflittualità lavorativa tra le parti che escluderebbe a priori la sussistenza dell'intento persecutorio, pur in presenza di un quadro oggettivamente ostile. Nel seguito dell'analisi si evidenzierà come, proprio in questo ambito, sia emersa nel diritto vivente la distinzione tra conflitto e vessazione.

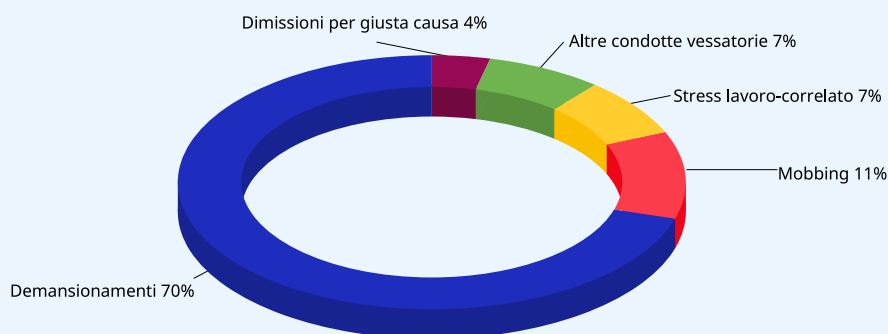
La lettura delle sentenze permette di trarre ulteriori spunti anche sul tipo di condotte oggetto di accertamento giudiziale. Nei casi di accoglimento integrale delle richieste presentate in giudizio dalle vittime (vedasi il Grafico 4 e l'Allegato 5), il mobbing è la fattispecie largamente predominante (27 casi su 29, pari a circa il 93 per cento), a fronte di due soli casi di straining (circa il 7 per cento).

► **Grafico 4 — Tipologie di condotte accertate giudizialmente: accoglimenti totali**



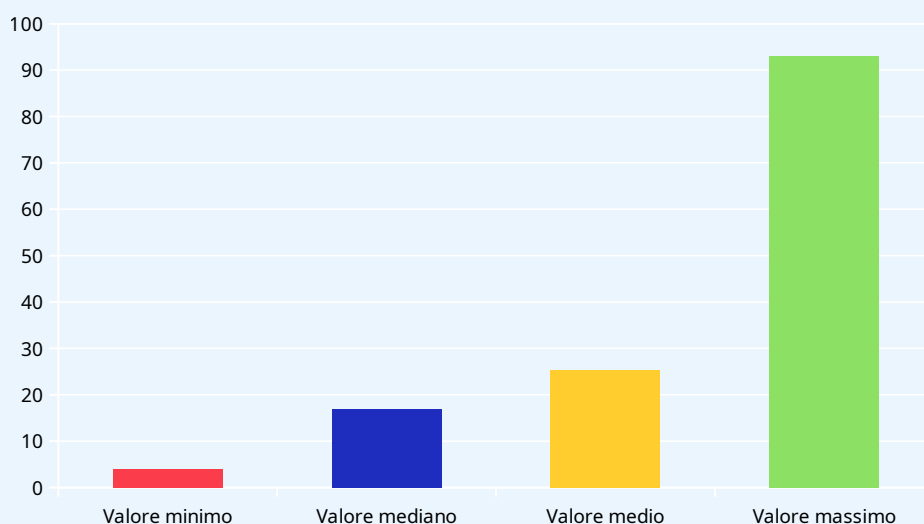
Fonte: Elaborazione basata sulle informazioni estratte dalla banca dati "Olympus".

Come evidenziato nel Grafico 5 e nell'Allegato 6, gli accoglimenti parziali dei ricorsi rivelano che la maggioranza dei casi è rappresentata dai demansionamenti (19 casi su 27, pari a circa il 70 per cento), contro tre soli casi di mobbing (11 per cento), due casi relativi a stress lavoro-correlato (circa il 7 per cento), due inerenti altre condotte vessatorie (7,4 cento) e solo un caso di dimissioni per giusta causa (circa il 4 per cento).

► **Grafico 5 — Tipologie di condotte accertate giudizialmente: accoglimenti parziali**

Fonte: Elaborazione basata sulle informazioni estratte dalla banca dati "Olympus".

Al netto delle rare controversie⁶ in cui la tutela si è estrinsecata nel rimedio in forma specifica della reintegra sul posto di lavoro, di particolare importanza appaiono i dati raffigurati nel Grafico 6 e nell'Allegato 7, concernenti le somme riconosciute a titolo risarcitorio. Nei 26 casi in cui è stato possibile desumere l'entità dei risarcimenti con una certa precisione, la media è ricompresa tra un minimo di 4.000 e un massimo di 92.941 euro ed è pari a 25.244 euro, mentre la mediana evidenzia una distribuzione particolarmente concentrata verso il basso, con un valore addirittura pari alla minor somma di 16.850 euro.

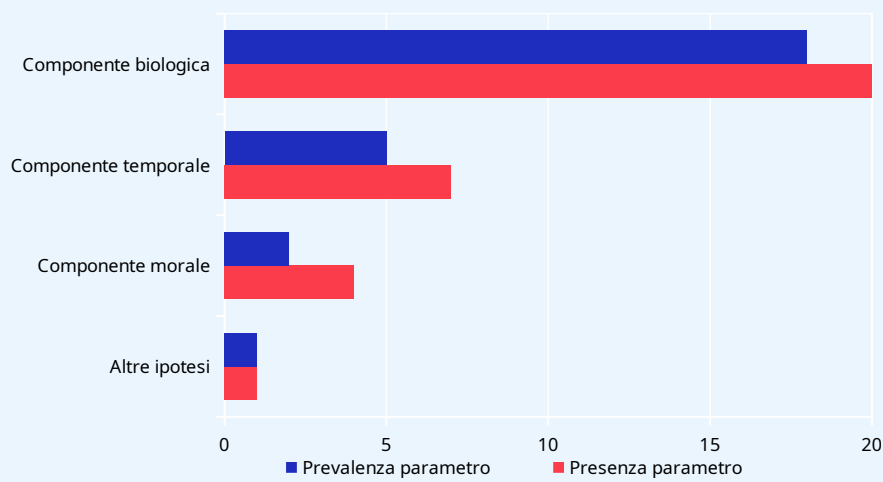
► **Grafico 6 — Importi risarcitori cause di mobbing (in migliaia euro)**

Fonte: Elaborazione basata sulle informazioni estratte dalla banca dati "Olympus".

⁶ Cassazione Civile, Sez. Lav., 2 ottobre 2013, n. 22538; Cassazione Civile, 13 settembre 2012, n. 15353.

L'esame dei fattori che hanno determinato la liquidazione degli importi risarcitori da parte dei giudici (vedasi il Grafico 7) evidenzia la netta prevalenza dell'elemento biologico (permanente e temporaneo) quale criterio per la liquidazione del danno, presente nel 77 per cento dei casi (20 casi su 26). Più precisamente, in 18 casi (o il 69 per cento del totale) la componente biologica — ovvero la lesione alla salute psico-fisica suscettibile di accertamento medico-legale — è stata il parametro decisivo ai fini della determinazione del risarcimento a favore della vittima.

► **Grafico 7 — Fattori determinanti la liquidazione degli importi risarcitori**



Fonte: Elaborazione basata sulle informazioni estratte dalla banca dati "Olympus".

Il secondo criterio considerato nella definizione del *quantum* risarcitorio è l'elemento temporale della durata, che si connette principalmente alla percentuale della retribuzione mensile per la liquidazione del danno alla professionalità nei casi di dequalificazione lavorativa. I dati mostrano che questo è un parametro minoritario rispetto a quello biologico, utilizzato in circa il 27 per cento dei casi analizzati (7 su 26), con una prevalenza di questo criterio soltanto nel 19 per cento dei casi (5 su 26). Infine, in via residuale, il fattore morale costituito dal "temporaneo perturbamento d'animo" — utilizzato quale parametro di orientamento del potere equitativo giudiziale⁷ — viene considerato da solo (2 casi su 26) o congiuntamente con la componente biologica (2 casi su 26).

I dati summenzionati confermano le risultanze di precedenti studi⁸, evidenziando — in materia di responsabilità contrattuale ed extra-contrattuale da condotte mobbizzanti — la centralità del danno alla salute nella sua dimensione biologica (permanente e temporanea) oggetto di specifico accertamento medico-legale, quale parametro principale di determinazione del *quantum* risarcitorio.

L'analisi dei dati mostra come nelle controversie relative alla più grave delle forme di conflittualità lavorativa, circa sei vittime su dieci vedano totalmente respinte le proprie domande. Al contrario, soltanto due lavoratori su dieci ottengono l'integrale accertamento delle condotte vessatorie denunciate. In altrettanti casi, le vittime si devono accontentare di un accertamento parziale.

⁷ Nelle "altre ipotesi" è ricompresa soltanto la sentenza della Cassazione Civile, n. 898/2014, che ha parzialmente accolto le domande del ricorrente e liquidato il danno patrimoniale individuandolo nel premio di rendimento.

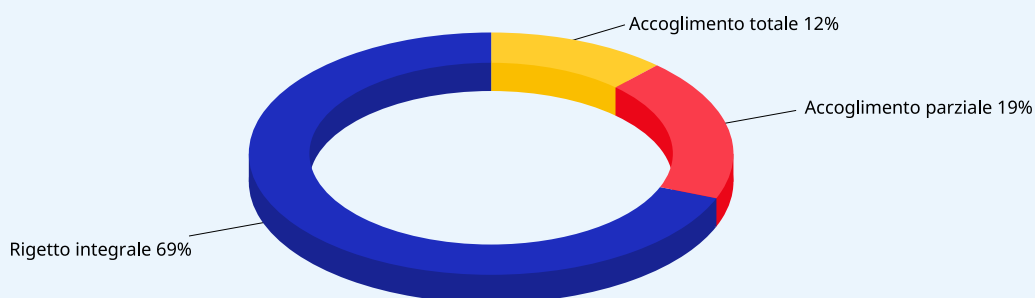
⁸ C. Pasquale, *Il quantum del danno da mobbing: rilevanza del pregiudizio biologico*, in *Danno e Responsabilità*, 3/2013, pp. 330 e ss.

Infine, il fattore principale nella determinazione dei risarcimenti liquidati in sede giudiziale è principalmente legato al danno alla salute psico-fisica patito dalla vittima, espressione di una probabile logica eminentemente compensativa, basata sulla gravità delle conseguenze dannose piuttosto che del fatto lesivo.

1.2 Analisi di altri studi

Informazioni sono anche disponibili da analisi di dati pubblicate in altri studi. Nell'ambito delle controversie relative al bossing (o mobbing verticale)⁹, uno studio basato sull'utilizzo di un algoritmo con funzioni di giustizia predittiva mostra che la probabilità di accoglimento dei ricorsi di lavoratori e lavoratrici è pari al 12 per cento, a fronte di un 69 per cento di rigetti e di un 19 per cento di accoglimenti parziali¹⁰. Questo significherebbe che quasi sette presunte vittime di condotte persecutorie su dieci potrebbero avere le proprie domande rigettate in sede giudiziale (vedasi Grafico 6)¹¹.

► Grafico 8 — Vertenze sul bossing



Fonte: Grafico estratto da H. Ege e D. Tambasco, 2021.

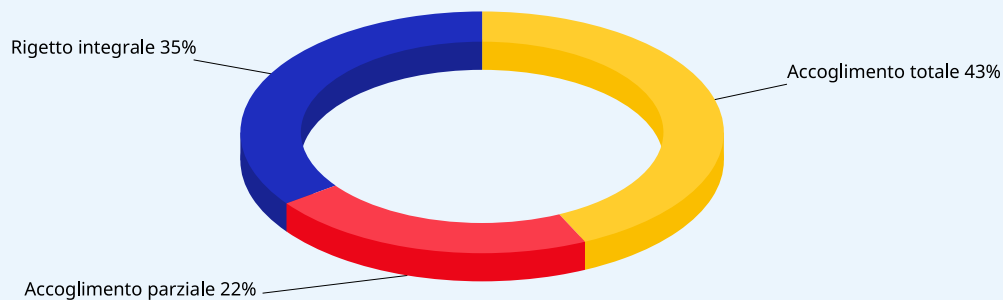
⁹ Il bossing (o mobbing verticale) si manifesta attraverso vessazioni e i soprusi perpetrati sul lavoro da parte di un superiore gerarchico

¹⁰ Lo studio ha analizzato 109 sentenze della Corte di Cassazione civile, sezione lavoro; fonte Wolters Kluwer — One LEGALE, funzione giurimetria. Le sentenze sono state esaminate attraverso l'utilizzo di un algoritmo con funzioni di giustizia predittiva. Si segnala inoltre come, per la prima volta in Italia, la Corte d'Appello e il Tribunale di Brescia stiano sperimentando l'utilizzo di algoritmi di giustizia predittiva per la concreta "mappatura" della giurisprudenza prodotta. Il risultato di quest'iniziativa è reperibile sul sito <https://giustiziapredittiva.unibs.it>

¹¹ H. Ege, D. Tambasco, [La "tolleranza zero" contro violenza e molestie lavorative: una rivoluzione in arrivo?](#), in Il Giuslavorista, ottobre 2021.

Se si considera la materia delle differenze retributive, analoga per onere della prova e per tipologia di beni giuridici tutelati¹² alla fattispecie del mobbing, emergono dati ancora più significativi. In questo caso, la percentuale degli accoglimenti risulta quasi quadruplicata (43 per cento), mentre la quota dei rigetti diminuisce di quasi la metà (35 per cento) rispetto ai casi di mobbing esaminati (vedasi Grafico 9)¹³.

► Grafico 9 — Vertenze differenze retributive

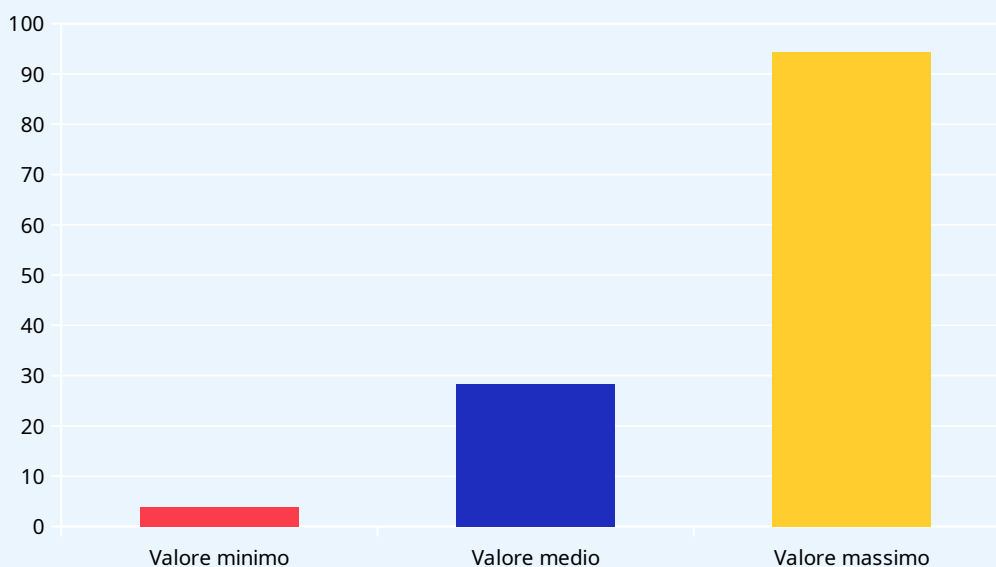


Fonte: Grafico estratto da H. Ege e D. Tambasco, 2021.

Con riferimento al campione di pronunce della Cassazione civile relative alle controversie di bossing esaminato dall'algoritmo, l'analisi delle sentenze totalmente o parzialmente favorevoli al lavoratore (il 31 per cento del totale) ha consentito di estrarre le medie risarcitorie. Queste oscillano tra un valore minimo di 3.783 euro ad un massimo di 94.330 euro, con una media di 28.240 euro (vedasi Grafico 10).

¹² Sia nei contenziosi in materia di *mobbing* e *straining* sia in quelli più in generale relativi alle differenze retributive (per orario straordinario, per differente inquadramento *et similia*) l'onere della prova è a carico del lavoratore, ai sensi degli artt. 1218 e 2697 c.c. Si veda in particolare, per il *mobbing* e lo *straining* (e più in generale per le condotte persecutorie sul luogo di lavoro), *ex plurimis* Tar Lombardia, Milano, sez. III, 13 gennaio 2021, n. 97; Trib. Teramo, sez. lav., 13 giugno 2020; Cass. sez. lav., sent. 8 ottobre 2018, n. 24742. Per la rigorosa prova della prestazione lavorativa oltre l'orario normale, *ex plurimis* Cassazione, Sezione Lavoro, n. 16150 del 19/06/2018; Cassazione, Sezione Lavoro, n. 4076 del 20/02/2018; Cassazione, Sezione Lavoro, n. 2144 del 3/2/2005; sul differente livello di inquadramento, *ex plurimis*, Trib. Milano, sez. lav., sent. n. 862/2015; Cass. sez. lav. 30580/2019; Cass. 26593/2018, 10961/2018, 8142/2018, 21329/2017.

¹³ L'analisi ha riguardato 1432 sentenze della Corte di cassazione civile, Sezione lavoro. Fonte: Wolters Kluwer, One LEGALE, funzione giurimetria.

► **Grafico 10 — Ammontare risarcimenti per bossing (in migliaia di euro)**

Fonte: Grafico estratto da H. Ege e D. Tambasco, 2021.

Un'ulteriore serie di dati riguarda le procedure amministrative di riconoscimento del danno da mobbing da parte dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL). Uno studio condotto su 138 fascicoli relativi a casi di richiesta di riconoscimento del danno da mobbing — valutati nel periodo 2010–2014 dal Centro Polidiagnostico Regionale della Sovrintendenza sanitaria regionale dell'INAIL della Puglia¹⁴ — evidenzia che in quasi il 90 per cento dei casi non sono stati accertati i presupposti per il riconoscimento del danno. Nel 7,5 per cento dei casi l'INAIL ha riconosciuto un indennizzo in capitale una tantum, corrispondente a un danno biologico di entità media, compreso tra il 6 ed il 15 per cento. Nell'1,5 per cento dei casi è stato riconosciuto un danno biologico da mobbing di particolare gravità (superiore al 15 per cento). Pur essendo stato accertato un danno, nell'1,5 per cento dei casi il suo valore tabellare era inferiore al limite minimo della franchigia (pari al 6 per cento di danno biologico), oltre la quale scatta il diritto all'indennizzo.

1.3 Tendenze emergenti dall'analisi delle sentenze

Il raffronto dei dati evidenzia, al netto di fisiologiche variazioni, tre evidenti linee di tendenza. In primo luogo, tra le molteplici fattispecie di condotte vessatorie, emerge la centralità del mobbing che monopolizza quasi l'intero contenzioso giudiziario nel campo della conflittualità lavorativa, con 3497 sentenze a fronte di 208 pronunce per straining, di 144 per bossing, di 62 per molestie, di 4 per bullismo e di 3 per stalking occupazionale.

¹⁴ I. Grattagliano, A. Ostuni, M. Marrone, A. Cassano, S. Tafuri, P. De Soccio, P. Allamprese, V. Castaldo, R. Catanesi, *Se sbaglia o farà male qualcosa, lo farà in triplice copia...Indagine sui casi di denunce di patologia psichica da mobbing presso il centro polidiagnostico regionale Inail della Puglia*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale (e del Diritto in campo sanitario)*, fasc. 1, 1° febbraio 2017, pp. 189 e ss. Gli autori riconducono l'elevato numero di rigetti delle domande di indennizzo INAIL al fatto che "troppo spesso ormai, semplici conflitti lavorativi sfociano in richieste risarcitorie che si basano su infondate ipotetiche azioni mobbizzanti".

In secondo luogo, rileva la notevole difficoltà per le vittime di addivenire ad un esito positivo in sede giurisdizionale, principalmente per la mancata prova delle condotte denunciate, vale a dire per il mancato accertamento dell'elemento oggettivo della fattispecie. In materia di mobbing, in particolare, la percentuale delle sentenze di rigetto è ampiamente maggioritaria oscillando, come si è visto, tra il 60 e il 69 per cento, rispetto ad una percentuale minoritaria di accoglimenti (sia totali che parziali) che si colloca tra il 31 ed il 40 per cento. I dati cambiano radicalmente in tutti i contenziosi diversi da quelli volti all'accertamento delle condotte mobbizzanti. Per questi contenziosi, la percentuale delle cause "vinte" è di gran lunga prevalente, variando da un massimo del 63 ad un minimo del 55 per cento, mentre i rigetti oscillano tra il 31 e il 37 per cento¹⁵. Tali percentuali sono anche confermate nella materia specifica delle differenze retributive, nella quale gli accoglimenti totali e parziali registrano un dato complessivo del 65 per cento, a fronte di un 35 per cento di cause "perse". Le risultanze degli accertamenti operati in sede amministrativa dall'INAIL sulle domande di riconoscimento dell'indennizzo da mobbing indicano che 9 richiedenti su 10 vedono respinte le proprie domande.

La terza linea di tendenza, infine, è segnata dall'orientamento verso il basso delle medie risarcitorie che risultano ricomprese nella "forbice" tra 25.244 e 28.240 euro e che sono caratterizzate dal danno biologico quale principale fattore utilizzato dai giudici per la liquidazione del danno.

¹⁵ T. Ficarelli, *Liti in Tribunale*, Carocci, Roma, 2022, p. 75.

► 2 Le fattispecie di violenza lavorativa nella giurisprudenza italiana

Il punto di partenza dell'analisi contenuta in questo capitolo è la nuova nozione unitaria di violenza e molestie nel mondo del lavoro, così come delineata nell'art. 1 della Convenzione OIL n. 190. In particolare, la norma definitoria disegna puntualmente il perimetro della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, definendole come *“un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico”*, ricomprendendo la violenza e le molestie relative al sesso o al genere, incluso le molestie sessuali (articolo 1).

Si tratta di una disposizione unitaria ed omnicomprensiva, che ricomprende non solo tutte le persecuzioni lavorative che sono disperse nell'ordinamento italiano in una molteplicità di fattispecie di derivazione giurisprudenziale, ma anche le singole condotte fisicamente violente o moralmente moleste che risultino oggettivamente *“inaccettabili”*¹⁶.

La disciplina della Convenzione persegue tanto gli atti ed i comportamenti sistematici quanto le condotte realizzate in un'unica occasione, concentrando la sua attenzione non sull'aggressore ma sulla vittima. Questo spiega l'irrilevanza dell'intenzionalità del soggetto agente e la prioritaria considerazione degli effetti della condotta lesiva nella forma della causazione, anche solo potenziale, di un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

Inoltre, in aderenza alla logica della *“tolleranza zero”*, la disposizione di apertura della Convenzione OIL anticipa e al contempo amplia la soglia di tutela a favore delle vittime, estendendola anche alla semplice minaccia di attuare le pratiche e i comportamenti inaccettabili, nonché a tutte le violenze lavorative sia interne (ovvero compiute dagli *“insiders”* all'organizzazione lavorativa) sia esterne, allorché siano realizzate da soggetti estranei al contesto lavorativo (gli *“outsiders”*).

Nel richiedere l'introduzione di una fattispecie di violenza e molestie lavorative *“a maglie larghe”* agli Stati che ratificano, rifuggendo da un'analitica tipizzazione delle singole condotte illecite, le disposizioni della Convenzione entrano a diretto contatto con le norme dell'ordinamento italiano.

È opportuno operare una prima macro-distinzione, potendosi individuare infatti due principali aree entro cui si concentrano le fattispecie volte al contrasto della violenza sul lavoro in Italia. Una prima area è delineata dall'articolo 2087 del Codice civile che attribuisce la responsabilità al datore di lavoro per l'adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, sul quale si è sviluppata un'intensa opera creativa da parte della giurisprudenza strettamente legata alle acquisizioni delle scienze psicologiche. L'altra area è quella della normativa antidiscriminatoria di derivazione eurounitaria.

¹⁶ S. Scarponi, [Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto](#), Labour Law Community, 15 marzo 2022.

2.1 La giurisprudenza e la normativa antidiscriminatoria

Chi cercasse nel sistema civilistico un equivalente della violenza e delle molestie così come definite in modo unitario¹⁷ dalla Convenzione OIL troverebbe un riscontro, seppur parziale e limitato, nella legislazione antidiscriminatoria introdotta nell'ordinamento italiano agli inizi degli anni duemila, su impulso e sollecitazione di diverse direttive del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione europea¹⁸.

Si fa riferimento più precisamente alla categoria delle molestie ovvero a di quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica (art. 2 comma 3 d.lgs. 215/2003) ovvero a causa della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale (art. 2 comma 3 d.lgs. 216/2003) o per ragioni connesse al sesso (art. 26 comma 1 d.lgs. 198/2006 e art. 55-bis comma 4 d.lgs. 198/2006) o a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale (art. 26 comma 2 d.lgs. 198/2006 e art. 55 bis comma 5 d.lgs. 198/2006). Tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, la cui disciplina viene equiparata a tutti gli effetti a quella prevista in materia di discriminazioni dirette ed indirette.

Nonostante si tratti di uno strumento giuridico ancora poco utilizzato dagli operatori del diritto per il contrasto delle condotte ostili nell'ambiente lavorativo, la giurisprudenza di merito e di legittimità è intervenuta diverse volte a precisare i contorni di questa normativa. In particolare, le molestie rilevano oggettivamente essendo sufficiente che il comportamento attuato sistematicamente o anche in una sola occasione¹⁹, sia indesiderato dalla persona che lo subisce e risulti oggettivamente idoneo a ledere la sua dignità ("effetto"), non rilevando l'intenzione soggettiva dell'autore della condotta stessa ("scopo")²⁰. La fattispecie delle molestie, se da un lato ha rilevanti elementi comuni con la definizione adottata dalla Convenzione, costituiti dall'assenza dei caratteri dell'intenzionalità e della ripetitività della condotta violenta o molesta, dall'altro lato differisce sensibilmente, considerato che la nozione delineata dall'articolo 1 ricomprende i comportamenti "inaccettabili" che producano, o possano produrre, un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

¹⁷ G. Rosas, Introduzione a OIL, *Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206*, 2019.

¹⁸ Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e Direttiva 2006/54/CE in materia di pari opportunità e di parità di trattamento fra uomini e donne nel lavoro.

¹⁹ Come evidenziato nella pronuncia del Tribunale di Milano, sez. lav., 16 marzo 2018, n. 597, est. Colosimo, l'art. 2, co. 2, Direttiva 2002/73/CE definisce molestia la "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo", e molestia sessuale la "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo" (cfr. anche art. 2, co. 1, lett. c e d, Direttiva 2006/54/CE). La disciplina eurounitaria (di cui quella nazionale è l'attuazione) fa pertanto riferimento anche al singolo comportamento, e non solo a una serie di condotte sistematiche.

²⁰ Corte d'Appello di Firenze, Sezione lavoro, 14 gennaio 2020. Per un caso di molestie per ragioni di razza o di origine etnica, si rimanda alla sentenza del Tribunale di Milano, Sezione lavoro, ordinanza 24.01.2020, n. 2836.

Da questo punto di vista emerge la differenza tra legislazione antidiscriminatoria e la disciplina della Convenzione. Se nella prima il riferimento è alla percezione soggettiva dei “comportamenti indesiderati” da parte della vittima, nella seconda è all’oggettiva e condivisa concezione sociale dell’inaccettabilità dei comportamenti. Se nella prima è sufficiente la creazione di un ambiente ostile, degradante, intimidatorio, umiliante o offensivo (“molestia ambientale”)²¹, nella seconda vi è una connessione tra il comportamento e il possibile risultato rappresentato da un danno fisico, psicologico, sessuale o economico²².

Si deve aggiungere che il diritto antidiscriminatorio, di cui le molestie sono espressione, opera in ragione del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria di individui identificati dalla legge, a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro.²³ Si tratta, pertanto, di una fattispecie potenzialmente idonea a ricomprendere ogni fenomeno lavorativo violento e molesto²⁴, con il solo limite dell’esistenza di specifici fattori di discriminazione tipizzati dalla legge²⁵.

Inoltre, con riferimento alle molestie nei confronti di persone con disabilità, con la sentenza *Coleman*²⁶, la giurisprudenza comunitaria ha introdotto una nozione “allargata”. Nel caso di molestie subite da un lavoratore (non disabile) in connessione con la disabilità del figlio, al quale egli prestava le cure essenziali di cui quest’ultimo ha bisogno, tale condotta viola il principio della parità di trattamento e in particolare il divieto di molestie enunciato all’articolo 2, n. 3 della direttiva 2000/78/CE. Si tratta di un principio di diritto che ha quale criterio fondante l’effettività della tutela giurisdizionale, così come sancito dall’articolo 19 del Trattato dell’Unione europea, che potrebbe applicarsi anche agli altri fattori di discriminazione disciplinati dalle direttive comunitarie²⁷. Più in concreto, laddove le violenze, le molestie o le condotte discriminatorie subite da qualsiasi lavoratrice o lavoratore fossero connesse al solo fatto di aver aiutato o supportato un parente, un prossimo congiunto o perfino un collega per ragioni attinenti alle convinzioni personali (politiche o sindacali), alla religione, al genere, all’età, alla razza, all’origine etnica o all’orientamento sessuale, si potrebbe ragionevolmente invocare l’estensione analogica dei principi della sentenza *Coleman*.

²¹ La fattispecie non esclude la possibilità che si produca una lesione, anche solo potenziale, alla dignità della vittima (“*aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona*”, cfr. art. 2 comma 3 d.lgs. 215/2003; art. 2 comma 3 d.lgs. 216/2003; art. 26 d.lgs. 198/2006).

²² S. Scarponi, *Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto*, op. cit.

²³ Per l’irrelevanza, ad esempio, di un “intento scherzoso” vedasi la pronuncia della Corte di cassazione, Sezione lavoro, ordinanza, 19 febbraio 2019, in relazione a molestie connesse all’orientamento sessuale. Si veda anche Cass., sez. lav., 5 aprile 2016, n. 6575.

²⁴ Trib. Taranto, sez. lav., 23 aprile 2012; Trib. Ariano Irpino, sez. lav., 3 febbraio 2004; Trib. Forlì, sez. lav., 10 marzo 2005, est. Sorgi. Nello stesso senso, in dottrina, R. Del Punta, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in DLRI, 2006, p. 219, secondo cui “*Non sembra arbitrario, pertanto, concludere che nelle disposizioni menzionate [quelle relative alla nozione di molestia, n.d.a.] si rinvenga, al momento, la più specifica nozione legislativa di mobbing*”; contra L. Lazzeroni, *Molestie e Molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. Barbera, Milano, Giuffrè, 2007, pp. 405 e ss.

²⁵ Sulla tassatività dei fattori di discriminazione, cfr. Trib. Bergamo, sez. lav., 24 febbraio 2022, n. 29, in *Il Giuslavorista*; Corte d’Appello Brescia, 3 luglio 2019, n. 294, in *De Jure*; CGUE 18 dicembre 2014, C-354/13; CGUE 18 marzo 2014, C-363/12; contra, per l’apertura anche a fattori “atipici”, Cass. civ., sez. lav., 5 novembre 2012, n. 18927; Trib. Milano, sez. lav., 22 agosto 2014; Trib. Civitavecchia, sez. lav., 1° marzo 2018. Isolata, da questo punto di vista, appare la pronuncia di merito del Tribunale di Siracusa, Sezione lavoro del 12 marzo 2019, che sembra riconoscere alla categoria delle molestie prevista dai decreti legislativi 215 e 216 del 2003 un raggio omnicomprensivo, addirittura oltre il limite proprio del diritto antidiscriminatorio e tale da ricomprendere ogni possibile caso di mobbing.

²⁶ CGUE, sentenza 17 luglio 2008, n. 303/06, *Coleman*, par. 59. Il principio della “protezione allargata” viene esteso dalla citata pronuncia anche alle discriminazioni (CGUE, sentenza 17 luglio 2008, n. 303/06, *Coleman*, par. 56). Per una recente applicazione alla materia delle discriminazioni per handicap, si rimanda a Trib. Napoli, sez. lav., 26.11.2021, n. 5192, est. Bottino, citato in D. Tambasco, “[Sulla liquidazione del danno da discriminazione e dequalificazione](#)”. Labor, 13 gennaio 2022.

²⁷ Correttamente secondo R. Santoni Rugiu, *Il caso della docente di una scuola religiosa: la discriminazione per orientamento sessuale nelle organizzazioni di tendenza*, in RIDL, fasc. 4, 2017, pp. 816 e ss., “*la discriminazione è illegittima se attuata oggettivamente per motivi in sé vietati, ovvero in riferimento ad una categoria protetta, ed a prescindere dal fatto che la vittima appartenga a tale categoria. La tutela antidiscriminatoria non tipizza le vittime, bensì i fattori di protezione, rendendo illegittima ogni condotta oggettivamente dovuta al fattore protetto, a prescindere da chi siano i soggetti in concreto danneggiati*”.

Quanto alle molestie sessuali, la fattispecie civilistica definita dal Codice delle pari opportunità, nel distinguere tra molestie sessuali lavorative (art. 26 comma 2 d.lgs. 198/2006) e molestie sessuali extra-lavorative (art. 55 bis comma 5 d.lgs. 198/2006), include tanto le molestie e violenze fisiche, quanto le molestie e le violenze psicologiche o morali: nell'ambito di tale nozione, dunque, rientrano non solo tutti i contatti corporei indesiderati, ma anche le avances e le battute a sfondo sessuale non desiderate né richieste dalla vittima²⁸.

Secondo la pronuncia del Tribunale di Como, Sezione lavoro, n. 36 del 20 marzo 2017, nell'ambito della nozione di molestie sessuali delineata in via civilistica dall'articolo 26 comma 2 del d.lgs. 198/2006 rientrano anche le battute volgari, le avances, gli apprezzamenti, le allusioni e i contatti corporei di indubbio significato sessuale, non richiesti né desiderati dalla vittima. Nel caso di specie, il giudice ha ritenuto moleste le condotte del datore di lavoro che dimostravano un apprezzamento e un interesse di natura sessuale che — pur non trovando corrispondenza in una palese complicità della donna — potevano risultare indesiderati e insopportabili in un normale ambiente di lavoro nel quale il datore avrebbe dovuto interessarsi esclusivamente delle qualità professionali delle dipendenti e non della loro avvenenza o capacità di seduzione. In un altro caso esaminato dal Tribunale di Reggio Emilia, Sezione lavoro, sentenza n. 229/2017, è stato enunciato il principio di diritto secondo cui quando emerge dalla documentazione in atti e da altri elementi probatori una “evidente bilaterale relazione d'amicizia e di forte intesa e frequentazione”, tale situazione è più che sufficiente ad escludere le molestie sessuali previste dall'art. 26, comma 2, del d.lgs. 198/2006, la cui nozione richiede invece che i comportamenti sessualmente orientati, ivi comprese le avances, siano indesiderati e non richiesti dalla vittima.

Una categoria a parte di condotte violente e moleste regolate dall'ordinamento giuridico italiano è quella legata ai motivi sindacali la cui disciplina, dettata dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori ed estranea alla normativa antidiscriminatoria di derivazione europea²⁹, utilizza una tecnica differente, facendo riferimento alla nullità di qualsiasi patto o atto diretto nei confronti del lavoratore o della lavoratrice “a recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero”. Tale disposizione, con novella apportata dall'articolo 4, comma 1, del d.lgs. 216/2003, si estende oggi anche ai patti e agli atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di disabilità, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

2.2 L'elaborazione giurisprudenziale sulla conflittualità lavorativa

Fuori dallo stretto perimetro delle molestie per specifici fattori di discriminazione e delle molestie sessuali, il panorama nell'ordinamento giuridico italiano è piuttosto incerto, lasciando spazio all'opera di supplenza “inventiva”³⁰ della giurisprudenza del lavoro, mancando, a differenza di altri paesi, una legislazione specifica.

²⁸ A. Rosiello, *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela*, Igiene & Sicurezza del lavoro, 2/2020, p.70, che annovera gli apprezzamenti allusivi, le battute a sfondo sessuale, gli inviti a cena insistenti e indesiderati, le telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, le proposte di approccio, i gesti osceni, l'approccio tramite baci o toccamenti anche in parti intime. Le molestie possono altresì essere integrate dall'invio di messaggistica mail o tramite social media, telefono e whatsapp di contenuti, foto o video a sfondo pornografico, osceno o comunque esplicito.

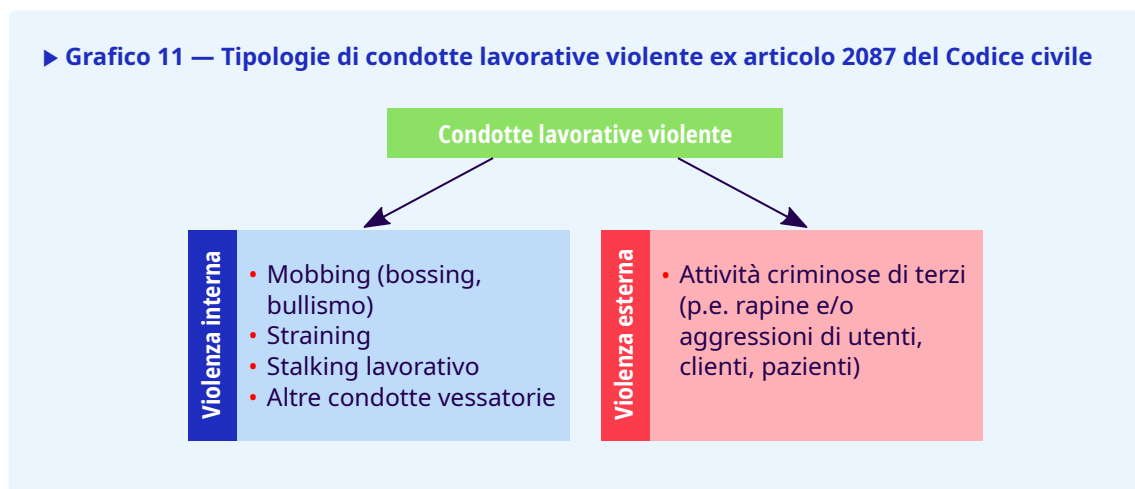
²⁹ Si rimanda, per l'applicazione dell'art. 15 Stat. Lav. a casi di licenziamento nullo per motivi sindacali, alle pronunce del Tribunale di Firenze, 3 marzo 2021, est. Davia e della Corte d'Appello di Trieste, sez. lav., 1 ottobre 2015, reperibili su [Discriminazione sindacale Archivi — Osservatorio Sulle Discriminazioni \(osservatorioidiscriminazioni.org\)](https://www.osservatorioidiscriminazioni.org/).

³⁰ Sulla funzione inventiva (da “*invenire*”, scoprire, trovare) propria della giurisprudenza, si rimanda a P. Grossi, *L'invenzione del diritto*, Roma-Bari, Laterza, 2017.

L'esame della disciplina delle condotte violente e moleste sul lavoro ha nello specifico ambito giuslavoristico la sua sede e la propria genesi nel diritto vivente, principalmente³¹ nell'opera interpretativa germinata dall'art. 2087 del Codice civile, norma generale di chiusura del sistema di sicurezza sul lavoro.

Da questa ampia fattispecie, costruita secondo la tecnica delle "clausole generali", la magistratura del lavoro italiana attraverso una sapiente opera giuspoietica ha dato cittadinanza a tutte quelle nuove esigenze di tutela che l'evoluzione dei rapporti lavorativi ha registrato negli ultimi decenni.

Il Grafico 11 evidenzia in modo schematico il processo di elaborazione giurisprudenziale derivato dall'art. 2087 del Codice civile.



Sulla base degli studi condotti a livello internazionale³², si distinguono in via generale due forme di violenza lavorativa: le aggressioni (o violenze) esterne e le aggressioni (o violenze) interne, a seconda della collocazione del soggetto agente rispetto all'organizzazione lavorativa in cui si trova la vittima. Più specificamente, mentre la violenza esterna si riferisce ad aggressioni compiute dai cosiddetti "outsiders", ovvero da persone che non fanno parte dell'organizzazione (p.e., clienti, genitori, pazienti, estorsori, tifosi), la violenza interna invece ricomprende tutte le aggressioni poste in essere dagli "insiders", in particolare dai superiori, dai colleghi o dai sottoposti.

Nell'ambito delle violenze lavorative interne (trattate nelle sezioni da 2.3 a 2.7 di questo capitolo) si possono distinguere le seguenti figure: mobbing, bossing, bullismo, straining, stalking lavorativo e "altre condotte vessatorie"³³. Nel paragrafo 2.8 si tratterà delle violenze lavorative esterne, ovvero quelle realizzate dagli *outsiders*.

³¹ Al di là della legislazione penalistica —che fuoriesce dal perimetro del presente studio- l'elaborazione giurisprudenziale si è sviluppata —in modo residuale- anche sull'art. 2043 c.c., con riferimento soprattutto all'ipotesi del cumulo tra azione contrattuale ed extracontrattuale e al caso di responsabilità del datore di lavoro per fatto illecito del dipendente; cfr. Ege, Tambasco, *Il lavoro molesto*, p. 36-39.

³² Si veda H. Steensma nella prefazione allo studio di H. Ege, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2005, pp. 7-11. Analogamente, De Stefano, Durri, Stylogiannis, Wouters, *System needs update: upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*, ILO, 2020, p. 8-9, distinguono tra bullismo esterno e interno. Il bullismo esterno può coinvolgere persone che hanno contatti con il pubblico, come, ad esempio, lavoratori di call center, medici o giornalisti. All'interno di un'organizzazione, si possono bullizzare colleghi dello stesso livello (bullismo orizzontale) o persone appartenenti a un livello gerarchico diverso (bullismo verticale).

³³ D. Tambasco, [Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione](#), *Il Giuslavorista*, 19 aprile 2022.

2.3 La principale fattispecie di violenza lavorativa interna: il mobbing

Il mobbing³⁴ viene generalmente identificato nella condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità³⁵.

In particolare, la fattispecie giurisprudenziale del *mobbing* è composta dai seguenti quattro elementi fondamentali³⁶: (a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio (illeciti o anche leciti se considerati singolarmente³⁷) che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; (b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; (c) il nesso eziologico³⁸ tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; e (d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante tutti i comportamenti lesivi.³⁹ Il Grafico 12 sintetizza gli elementi desumibili a livello giurisprudenziale e quelli ricompresi nel modello utilizzato a livello clinico, ovvero sia il "metodo EGE a sette parametri" per l'accertamento del mobbing.

Il raffronto con la fattispecie delineata dalla Convenzione OIL n. 190 evidenzia come la nozione convenzionale di violenza e molestie si traduca in una marcata semplificazione strutturale rispetto alla fattispecie giurisprudenziale dell'art. 2087 c.c., essendo sufficiente qualsivoglia comportamento "inaccettabile", non sistematico ed eventualmente realizzato anche solo in un'unica occasione, ed essendo altresì irrilevante l'esistenza dell'intento persecutorio, bastando al contrario anche la semplice minaccia che possa comportare un potenziale danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

³⁴ Nella sterminata letteratura sul tema, si citano H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002; M. Bona, P.G. Monateri, U. Oliva, *Mobbing. Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000; M. Bona, P.G. Monateri, U. Oliva, *La responsabilità civile nel mobbing*, Ipsoa, Milano, 2007; B. Tronati, *Mobbing e Straining nel rapporto di lavoro*, Ediesse, Roma, 2007; B. Tronati, *Il disagio lavorativo — Mobbing, straining e stress lavoro correlato nel rapporto di lavoro*, Ediesse, Roma, 2016; Tosi (a cura di), *Il mobbing*, Giappichelli Torino, 2004; R. Del Punta, *Il mobbing: illecito e il danno*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam Padova, 2005, pp. 287-320; R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2020, pp. 614 e ss.; S. Mazzamuto, *Il mobbing*, Giuffrè, Milano, 2004; A.a. V.v., *Mobbing, Organizzazione, Malattia professionale*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni Industriali*, 2006, n. 29; M. Meucci, *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Ediesse, Roma, 2012.

³⁵ *Ex plurimis*, Cass. civ. Sez. lavoro, 4 giugno 2015, n. 11547; Cass. 6 agosto 2014 n. 17698; Cass. 17 febbraio 2009 n. 3785; Cass. 9 settembre 2008 n. 22893; Cass. 6 marzo 2006 n. 4774.

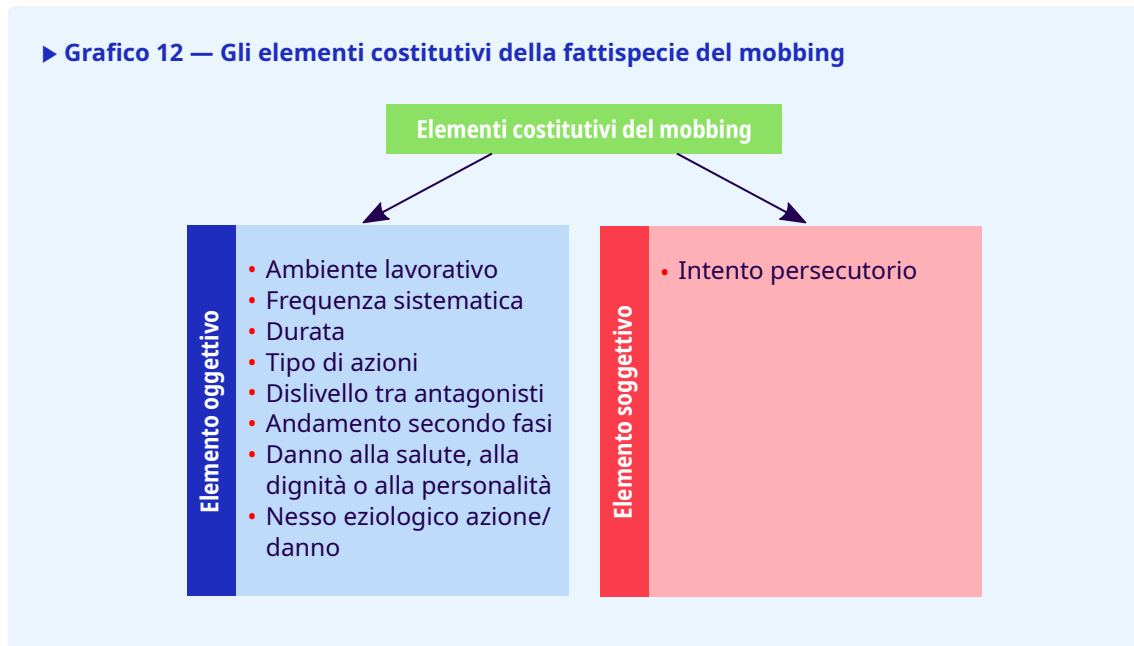
³⁶ *Ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 2 dicembre 2021, n. 38123; Cass. civ., sez. lav., ordinanza, 04.03.2021, n. 6079; Cass. sez. lav., ordinanza, 29.12.2020, n. 29767; Cass. civ. sez. lav., ordinanza, 11.12.2019, n. 32381.

³⁷ Corte Cost. 19 dicembre 2003, n. 359; Cass. 12 dicembre 2018, n. 32151; Cass. 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684; Cass. 24 novembre 2016, n. 24029; Cass. 6 agosto 2014, n. 17698.

³⁸ Sulla sufficienza della "elevata probabilità del collegamento causale tra il fatto umano scatenante e la successiva persistenza dello squilibrio psichico, e che non sia stato provato l'intervento di un fattore successivo tale da disconnettere la sequenza causale così accertata", si veda Cass., sez. III, 11.06.2009, n. 13530; conf. Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., 17.6.2011, n. 13356; Trib. Civitavecchia, sez. lav., 16 novembre 2006; Trib. Milano, sez. lav., 28 febbraio 2003.

³⁹ D. Tambasco, *In dubio pro mobber: la prova diabolica dell'intento persecutorio nella fattispecie giurisprudenziale del mobbing*, Labor, 18 maggio 2022.

► Grafico 12 — Gli elementi costitutivi della fattispecie del mobbing



Come evidenziato nel capitolo precedente di questo documento, l'estrema complessità dell'elemento oggettivo della fattispecie del mobbing potrebbe spiegare, tra le cause dei rigetti giudiziari, la netta prevalenza della mancata prova delle condotte e dei comportamenti materiali. Oltre che sistematicamente, gli attacchi devono protrarsi per un lasso di tempo ragionevole, individuato da una parte della giurisprudenza in almeno sei mesi⁴⁰. Il requisito della durata è ridotto ad almeno tre mesi allorché sia ravvisabile il quick mobbing⁴¹. Tuttavia, un orientamento giurisprudenziale più flessibile ed aperto al caso concreto rifugge da parametri temporalmente determinati, avendo coniato la formula della condotta sistematica e protratta nel tempo⁴², specificando in alcune pronunce la necessità della permanenza per un apprezzabile lasso di tempo⁴³.

Sul piano del soggetto agente, il mobbing è definito "dall'alto verso il basso" o "verticale", allorché sia realizzato dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico⁴⁴; diametralmente opposto è il mobbing dal basso verso l'alto o "ascendente", che si configura quando siano i sottoposti a porre in essere le condotte vessatorie nei confronti del superiore gerarchico⁴⁵. Nell'ipotesi di condotte mobbizzanti realizzate dal dipendente o preposto, anche il datore di lavoro potrà rispondere in concorso con l'autore materiale delle condotte, alternativamente ai sensi dell'art. 2087 del Codice

⁴⁰ *Ex multis*, Cass. sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858, Cass. sez. lav., 17 settembre 2009, n. 20046; Trib. Roma, sez. lav., Sent., 09.07.2020.

⁴¹ Trib. Roma, sez. lav., Sent., 02.06.2020; Trib. Ascoli Piceno, Sez. lav., Sent., 18.05.2018.

⁴² Cass. civ. sez. lav., 31 maggio 2011, n. 12048; Trib. Bologna, sez. lav., 15 dicembre 2011, n. 1068; Trib. Firenze, sez. lav., 7 luglio 2016.

⁴³ Cass. civ., sez. lav., 17 settembre 2009 n. 20046; Cass. Civ., sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858; Trib. Milano, sez. lav., 30 settembre 2006, n. 2949. Sul parametro del lasso di tempo ragionevole, il Tribunale di Monza, sez. lav., sent. 19 ottobre 2021 ha stabilito che la rilevanza della durata va di volta in volta esaminata alla luce del caso concreto, potendosi caratterizzare per atti di maggiore aggressività psicologica tali da determinare i medesimi effetti anche in periodi di tempo inferiore o viceversa, aprendo dunque al principio della valutazione *case by case*, affermato anche dalla Corte europea dei diritti umani con sentenza del 9 novembre 2021. Per quest'ultima vedasi anche D. Tambasco, [La giustizia "case-by-case" nell'accertamento delle condotte violente e moleste sul lavoro: analisi di tre recenti pronunce giurisprudenziali](#), in *Il Giuslavorista*, 22 dicembre 2021.

⁴⁴ *ex plurimis*, Cons. Stato, sez. III, 27 febbraio 2019, n. 1371; Trib. Roma, sez. lav., 23.08.2021, n. 6313.

⁴⁵ Trib. Pescara, sez. lav., 15 gennaio 2016, n. 31.

civile se colpevolmente inerte⁴⁶ o in via oggettiva ex art. 2049 dello stesso Codice in presenza dei presupposti previsti dalla fattispecie civilistica (rapporto di preposizione, fatto illecito e nesso di occasionalità necessaria tra fatto illecito e rapporto di lavoro⁴⁷). Infine, è definita “tra pari” o “orizzontale” la condotta mobbizzante attuata dai colleghi della vittima⁴⁸.

L'elemento qualificante della fattispecie è, secondo la giurisprudenza ormai consolidata⁴⁹, l'intento persecutorio che deve unificare i singoli atti o comportamenti. Tuttavia, nella prassi giurisdizionale l'elemento psicologico-soggettivo si è trasformato in una vera e propria “prova diabolica”. L'esame delle innumerevoli pronunce intervenute in materia evidenzia infatti come sul punto la giurisprudenza richieda al ricorrente il rigoroso adempimento dell'*onus probandi* dell'intento persecutorio⁵⁰, in alcuni casi addirittura con l'aggiunta dell'elemento del dolo specifico⁵¹. In altri casi, tuttavia, si è fatto largo nel diritto vivente un criterio più flessibile, volto a valorizzare l'utilizzo della prova per presunzioni⁵² che consentirebbe di desumere l'elemento soggettivo dall'obiettiva vessatorietà delle condotte⁵³. Secondo questo orientamento, l'intento persecutorio non necessiterebbe di una puntuale dimostrazione dell'elemento psicologico, potendosi invece desumere in via presuntiva dall'uso abnorme del potere direttivo, dalla concatenazione temporale dell'intervento datoriale e dalla sua modalità concreta, quando possa evincersi che esso è indirizzato ad un fine diverso da quello tutelato dalla norma, assumendo quindi carattere di illiceità⁵⁴.

La giurisprudenza consolidata richiede quale presupposto indefettibile per l'accertamento dell'elemento soggettivo la specifica indicazione degli autori delle condotte asseritamente vessatorie, affermando che ai fini dell'accertamento del mobbing e del conseguente diritto al risarcimento del danno, il lavoratore deve individuare nominativamente gli autori degli attacchi⁵⁵. La condotta persecutoria deve essere riconducibile a specifici soggetti che siano identificabili come portatori di un comune intento persecutorio⁵⁶. Corollario di questo orientamento è il principio secondo cui nel caso di vicende manifestatesi nel corso di vari anni e poste in essere da un gran numero di soggetti diversi si deve allegare e provare, per riconoscere la ricorrenza di una condotta volontariamente lesiva nei riguardi del lavoratore, l'esistenza di una stabile organizzazione creatasi all'interno del luogo di lavoro con l'unico fine di perseguire il ricorrente. Diversamente, l'elemento soggettivo non è verosimilmente plausibile⁵⁷.

Nell'accertamento dell'elemento soggettivo della fattispecie, la giurisprudenza opera da tempo la distinzione tra conflitto e vessazione, con rilevanti ricadute sul piano pratico. Nella prassi giurisprudenziale è stata individuata una differenza ontologica tra conflitto e vessazione, operante con riguardo al grado di inermità e incapacità di difendersi del soggetto vessato. Se nel

⁴⁶ Cass. sez. lav., 4 dicembre 2020, n. 27913; Cass. sez. lav., 22 marzo 2018, n. 7097; Trib. Aosta, sez. lav., 30 settembre 2014.

⁴⁷ *Ex multis* Cass. sez. lav., 15 maggio 2015, n. 10037; Cass. sez. lav., 4 gennaio 2017, n. 74.

⁴⁸ *Ex plurimis*, Cass., sez. lav., 4 dicembre 2020, n. 27913.

⁴⁹ *Ex plurimis*, Cass., Sez. Lav., 20.1.2020, n. 1109; Cass., sez. Lav., 10.11.2017, n. 26684; Cass. 24.11.2016 n. 24029

⁵⁰ Cass., sez. lav., 27 aprile 2022, n. 13183; Cass. civ., sez. lav., 44 marzo 2021, n. 6079; Cass. civ., sez. lav., 20 gennaio 2020, n. 1109; Cass. civ. sez. lav., 20 novembre 2017, n. 27444; Cass. sez. lav., 24 novembre 2016, n. 24029.

⁵¹ Ovverosia l'intento di nuocere, detto anche *animus nocendi*; nel merito, tra le tante, cfr. Trib. Roma, 9 dicembre 2021, n. 10349; Trib. Cassino, 11 gennaio 2017, n. 3, Trib. Palermo, sez. lav., sentenza 18.01.2008; Trib. Udine, sez. lav., Sent. 17.03.2017; Trib. Como, sez. lav., 22 maggio 2001; da ultimo, si veda la pronuncia Trib. Verbania, sez. lav., 28 marzo 2022, n. 3, in D. Tambasco, A. Cattaneo, Accanimento disciplinare: escluso il mobbing in assenza di animus nocendi, *Il Giuslavorista*, 28 aprile 2022.

⁵² Cons. Stato Sez. IV, Sent., 01.07.2019, n. 4471; conf. Tar Lazio, sez. III bis, 12 gennaio-5 aprile 2004.

⁵³ Si tratta di un indirizzo “oggettivista”, che tende a ravvisare l'esistenza dell'elemento psicologico-soggettivo “in relazione all'idoneità lesiva dei beni della persona ed all'intrinseca ratio discriminatoria, che può essere accertata con le circostanze di fatto e le caratteristiche oggettive della condotta (monodirezionalità, connotazione emulativa o abusiva, pretestuosità) oltre alla permanenza nel tempo della condotta”, non potendosi l'indagine del giudice risolvere né con la ricerca dell'intento persecutorio personale del mobber, né con l'esame dell'aspetto soggettivo della condotta (Trib. Parma, 13 dicembre 2021, n. 182; conf. Cass., 21 maggio 2018, n. 12437; Cass., 20 giugno 2018, n. 16256; Cass., 4 gennaio 2017, n. 74).

⁵⁴ Cass. civ., Sez. lavoro, 04.01.2017, n. 74.

⁵⁵ Cass. civ., sez. lav., 23 febbraio 2012, n. 2711.

⁵⁶ App. Catanzaro, sez. lav., 16 settembre 2021, est. Murgida.

⁵⁷ Cass. sez. lav., 11 marzo 2021, n. 6913.

conflitto ci può essere uno sconfitto, nella vessazione c'è soltanto una vittima non in grado di difendersi del tutto o con un minimo di adeguatezza⁵⁸. Sulla base di questo rilievo, si è giunti nella pratica a disconoscere l'esistenza dell'intento persecutorio nel caso di conflittualità lavorativa da cui derivi un clima di tensione o sorgano screzi sul luogo di lavoro⁵⁹, ipotesi, come evidenziato nel capitolo precedente, addirittura maggioritaria nei casi di rigetto per mancata prova dell'elemento soggettivo.

È da registrarsi tuttavia un orientamento difforme della Corte di Cassazione, la quale nega recisamente il principio secondo cui per configurare il mobbing (o lo *straining*) quale vessazione nei confronti del dipendente sia necessario che non ricorra conflittualità reciproca. Infatti, pur a fronte di atteggiamenti ostili del lavoratore, il datore di lavoro non è legittimato ad indursi a comportamenti vessatori. Egli può esercitare i propri poteri direzionali ex art. 2104, comma 2, del Codice civile, come nel caso del potere disciplinare, ma nei limiti stabiliti dalla legge e comunque nel rispetto di un canone generale di continenza, espressivo dei doveri di correttezza propri di ogni relazione obbligatoria, tanto più se destinata ad incidere continuativamente sulle relazioni interpersonali. Questo canone è comunque superato allorché i comportamenti del datore di lavoro — ovverosia della parte che nell'ambito del rapporto si pone in posizione di supremazia in quanto titolare del potere di dirigere i propri dipendenti — ricevano una qualificazione in termini di oggettiva vessatorietà⁶⁰.

Seguendo quest'ultimo filone, la giurisprudenza di legittimità ha quindi recentemente affermato che le forti divergenze sul lavoro e le tensioni nei rapporti interpersonali, fisiologiche nei rapporti lavorativi soprattutto se connotati da una relazione gerarchica continuativa e da situazioni di difficoltà amministrativa⁶¹, non possono però esorbitare "nei modi rispetto a quelli appropriati per il confronto umano", diventando altrimenti "ragione di responsabilità ai sensi dell'art. 2087 del Codice civile"⁶².

La suddetta nozione di mobbing è condivisa anche dalla giurisprudenza amministrativa⁶³ e da quella contabile⁶⁴ che nelle proprie decisioni riproducono integralmente i principi enunciati dalla giurisprudenza del lavoro. La giustizia amministrativa, in particolare, nell'accertare in modo molto stringente e rigoroso i casi di violenza e di molestie portati alla propria attenzione, ha introdotto un principio che può rivelarsi molto "scivoloso", secondo cui nei casi di asserito mobbing il giudice deve considerare le peculiarità dell'ambiente di lavoro e, specificamente, la realtà particolare delle Amministrazioni gerarchicamente organizzate⁶⁵. Si tratta di un principio che, nei casi ad esempio di "mobbing militare", si sostanzia nel dovere di considerare come in tale ambiente, a causa dello stretto vincolo gerarchico che connota le relazioni tra superiori e inferiori, il pericolo di comportamenti vessatori risulti più elevato tenuto conto dell'ampio potere a cui i dipendenti sono sottoposti il che, per altro verso, rende anche più sfuggente la distinzione tra il legittimo esercizio delle prerogative di sovra-ordinazione rispetto al patologico abuso di esse⁶⁶. Il naturale approdo di questo orientamento è rappresentato da una pronuncia del Consiglio di Stato che ha sancito come nei casi di conflittualità lavorativa non si debba sottovalutare l'ipotesi

⁵⁸ App. Bologna, Sez. lav., 28 aprile 2010, n. 107.

⁵⁹ *Ex multis*, cfr. Cass., sez. Lav., 3 giugno 2022, n. 17974; Cass. Sez. Lav., 5 dicembre 2018, n. 31485; Trib. Pavia, sez. lav., 22 maggio 2020; Cass., sez. lav., 28 agosto 2013, n. 19814; cfr. D. Tambasco, [Condizioni ambientali e personali di esclusione dell'intento persecutorio: quando viene negato il mobbing o lo straining](#), Il Giuslavorista, 12 luglio 2022.

⁶⁰ Cass., sez. lav., 12 luglio 2019, n. 18808.

⁶¹ Cfr. Consiglio di Stato, sez. II, 19 gennaio 2021, n. 591; Cons. Stato 4 febbraio 2015, n. 529; Cons. Stato, Sez. III, 12 gennaio 2015, n. 28; Tar Molise, sez. I, 19 gennaio 2016, n. 23.

⁶² Cass. civ., sez. VI, 6 ottobre 2022, n. 29059; D. Tambasco, *Le tensioni esorbitanti possono essere causa di mobbing o di straining: la Cassazione ridisegna i limiti della conflittualità lavorativa*, Labor, 15 ottobre 2022.

⁶³ Cons. stato, sez. 2, 19 gennaio 2021, n. 591; Tar Lazio, sez. 1 bis, 21 luglio 2021, n. 8721; Cons. Stato., sez. VI, 13 marzo 2018, n. 1589; 28 gennaio 2016, n. 284; 12 marzo 2015, n. 1282; Cons. Stato, Sez. III, 14 maggio 2015 n. 2412; Cons. Stato, Sez. IV, 16 febbraio 2012, n. 81.

⁶⁴ Corte dei Conti, sez. giur. Regione Emilia-Romagna, 22 novembre 2018, n. 267; Corte dei Conti, sez. GA2, 10 luglio 2018, n. 428; Corte dei Conti, sez. Veneto, 15 dicembre 2015, n. 214.

⁶⁵ Cons. Stato, Sez. III, 12 gennaio 2015, n. 28; conf., Cons. Stato 4 febbraio 2015, n. 529.

⁶⁶ Tar Molise, sez. I, 19 gennaio 2016, n. 23.

che l'insorgere di un clima di cattivi rapporti umani e di comportamenti oggettivamente sgraditi possa derivare, almeno in parte, anche da responsabilità dell'interessato. Tale ipotesi può, anzi, essere empiricamente convalidata dalla considerazione che diversamente non si spiegherebbe perché solo un determinato individuo percepisca come ostile una situazione che invece i suoi colleghi trovano normale, pur non essendo tale. Tale cautela di giudizio si impone particolarmente quando l'ambiente di lavoro presenta delle peculiarità, come nel caso delle Amministrazioni militari o gerarchicamente organizzate, quali i Corpi di Polizia, caratterizzate per definizione da una severa disciplina e nelle quali non tutti i rapporti possono essere amichevoli, non tutte le aspirazioni possono essere esaudite, non tutti i compiti possono essere piacevoli e non tutte le carenze possono essere tollerate⁶⁷. La soluzione apprestata, tuttavia, non pare garantire le vittime di condotte violente nei contesti più fortemente gerarchizzati, ancora più a rischio rispetto agli ambienti lavorativi ordinari, sostanziosamente al contrario nell'obbligo del giudice di richiedere alla stessa vittima l'assolvimento dell'onere di una rigorosa prova della sussistenza di comportamenti vessatori unificabili dall'intento di perseguire, isolare e screditare il soggetto passivo del comportamento.

In via conclusiva, l'utilità della complessa e articolata figura del mobbing costruita dal diritto vivente è di consentire uno sguardo teleologico di condotte disparate, stringendole in unità e facendone così emergere la complessiva illiceità, anche quando tale illiceità non sarebbe stata accertabile all'esito di una valutazione separata, atomistica e statica dei singoli comportamenti. Il mobbing consente di legare condotte che possono essere tipologicamente diverse, attraverso una loro lettura dinamico-diacronica⁶⁸, sebbene il confronto con la Convenzione OIL evidenzia un raggio di tutela e un ambito di protezione più ridotto rispetto all'ampia fattispecie della violenza e delle molestie contemplata dalla stessa Convenzione.

2.4 Il bossing e il bullismo

Considerato come *species* della più ampia categoria del mobbing, il bossing è menzionato raramente dalla giurisprudenza peraltro con diversità di sfumature, a seconda del fatto che venga esaminato soltanto dal punto di vista del soggetto attuatore delle condotte vessatorie (il datore di lavoro o il superiore gerarchico, nel qual caso sarà un sinonimo del cosiddetto mobbing "verticale discendente" o "dall'alto"⁶⁹) o che invece sia considerato anche sotto il profilo dello scopo del soggetto agente, connotato dalla precisa strategia finalizzata all'estromissione del lavoratore dall'organizzazione⁷⁰ o dalla specifica finalità di ridurre il personale, riorganizzare uffici o ridimensionare reparti⁷¹.

Quanto invece al fenomeno del bullismo (o *bullying* in inglese), nelle rarissime pronunce in cui è citato i contorni sono incerti, lontani dalla definizione coniata dalla psicologia del lavoro e, spesso, si confondono con quelli del bossing⁷², differenziandosi unicamente per la circostanza dell'abuso della posizione gerarchica⁷³.

⁶⁷ Cons. Stato, sez. 2, 19 gennaio 2021, n. 591.

⁶⁸ Trib. Brescia, sez. lav., 3 settembre 2020, n. 154, est. Corazza.

⁶⁹ Cons. Stato, sez. III, 27 febbraio 2019, n. 1371; conf. Trib. Roma, sez. lav., 23 agosto 2021, n. 6313; Trib. Foggia, sez. lav., 26 febbraio 2014, n. 1847; Trib. Pescara, sez. lav., 15 gennaio 2016, n. 31; Tar Abruzzo Pescara, sez. I, 20 giugno 2012, n. 300.

⁷⁰ Trib. Pinerolo, sez. lav., 3 marzo 2004; Trib. Bologna, sez. lav., 13 aprile 2010, n. 250.

⁷¹ Trib. Milano, sez. lav., 23 luglio 2004.

⁷² Trib. Forlì, sez. lav., 15 marzo 2001, est. Sorgi; Corte dei Conti, sez. giur. Reg. Emilia-Romagna, 22 novembre 2018, n. 267.

⁷³ Per il caso di un dirigente che aveva recato molestie a sfondo sessuale alle dipendenti approfittando della sua posizione gerarchica vedasi Trib. Napoli, 22 aprile 2002, est. Santangelo.

2.5 Lo straining: una categoria giurisprudenziale in evoluzione

Quando si parla di straining si intende una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata da una durata costante. Rispetto alla persona che attua lo straining, la vittima si trova in una condizione di persistente inferiorità. Pertanto, mentre il mobbing si caratterizza per una pluralità di condotte sistematicamente ostili e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso del demansionamento)⁷⁴.

Tale precisa nozione ha consentito di attrarre nell'alveo dell'articolo 2087 del Codice civile, e conseguentemente nell'ambito della responsabilità contrattuale risarcitoria, anche quelle condotte (p.e., i demansionamenti, i trasferimenti, l'inattività lavorativa forzata) che, pur risolvendosi in un singolo atto, hanno tuttavia una rilevante incidenza sulla professionalità, sulla personalità e sull'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici, a causa dei permanenti effetti lesivi. Condotte che, difettando del requisito della reiterazione e della sistematicità, non sarebbero state ricomprese nella fattispecie del mobbing, generando dunque un grave vuoto di tutela. Anche la giurisprudenza di legittimità, analogamente a quella di merito, ha da tempo incanalato lo straining nell'alveo dello stesso articolo del Codice civile, definendolo una forma attenuata di mobbing⁷⁵, così risolvendo la questione processuale sul rapporto tra mobbing e straining: per il principio di continenza non integra violazione dell'articolo 112 del Codice di procedura civile la condanna al risarcimento del danno da straining in luogo dell'originaria domanda di condanna risarcitoria per mobbing. Secondo un risalente orientamento della Corte di Cassazione, pertanto, lo straining sarebbe una *species* del più ampio *genus* del mobbing.

L'evoluzione giurisprudenziale ha portato ad un radicale mutamento di senso della nozione di straining, che nel diritto vivente ha iniziato ad assumere contorni differenti rispetto a quelli individuati dalla psicologia del lavoro. A partire dalla pronuncia della Cassazione civile, Sezione lavoro n. 7844 del 29 marzo 2018, è iniziato a venir meno l'elemento soggettivo dell'intento persecutorio, originario requisito fondante della fattispecie, attraverso la definizione del fenomeno come una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato tale da provocare nella vittima una modificazione lavorativa in negativo, costante e permanente, atta ad incidere sul diritto alla salute, e ravvisabile anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio. Secondo questo orientamento, lo straining quale stress forzato non si manifesterebbe soltanto in singole condotte vessatorie con effetti permanenti intenzionalmente realizzate dal datore di lavoro ai danni della vittima ma potrebbe anche derivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo con conseguente violazione del datore di lavoro del disposto di cui all'articolo 2087 del Codice civile⁷⁶. Ciò che conta è il ricorrere o meno di una condizione ambientale stressogena giuridicamente

⁷⁴ Questa la prima definizione della fattispecie rinvenibile nella giurisprudenza di merito, enunciata nella sentenza del Tribunale di Bergamo, sez. lav., 20 giugno 2005, n. 286, est. Bertoncini. Nella giurisprudenza di merito, *ex multis*, Trib. Sondrio, sez. lav., 7 giugno 2007; Trib. Aosta, sez. lav., 30 settembre 2014; App. Brescia, sez. lav., 8 gennaio 2021; Trib. Vibo Valentia, sez. lav., 26 maggio 2021, n. 346, est. Nasso. Il fenomeno dello straining è stato per la prima volta teorizzato nell'ambito delle scienze psicologiche da H. Ege, *Oltre il mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità lavorativa*, Milano, Franco Angeli, 2005.

⁷⁵ *Ex plurimis*, Cass., sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18164; Cass. 19 febbraio 2018, n. 3977; Cass. 4 novembre 2016, n. 3291. Rilievi critici su questa riduttiva definizione dello *straining* vengono mossi in dottrina da H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing e straining*, cit.; G. Pezzini, *La (discutibile) qualificazione dello straining come un minus del mobbing, ma a oneri probatori invariati*, Responsabilità civile e Previdenza, fasc. 2, 2020, pp. 496 e ss.

⁷⁶ Cass. 29 marzo 2018, n. 7844; conf. Cass. civ. sez. lav. 4 ottobre 2019, n. 24883; Trib. Pavia, sez. lav., 22 maggio 2020, n. 85; Tribunale Tivoli, sez. lav., 6 ottobre 2020; Trib. Milano, sez. lav., 24.07.2019; Trib. Milano, sez. lav., 23.04.2019 n. 1047. Tuttavia, per una riaffermazione della necessaria presenza nello *straining* anche dell'intento vessatorio, si veda Cass. sez. lav., ord., 04.02.2021, n. 2676; da ultimo Corte d'Appello di Milano, sez. lav., 22 marzo 2021, n. 475, secondo cui lo straining "è un mobbing in cui le condotte non sono caratterizzate da continuità, ma che, in quanto appartenente alla fattispecie del mobbing, deve appunto manifestare lo stesso intento persecutorio".

rilevante⁷⁷. Secondo questo nuovo filone del diritto vivente anche la colposa disorganizzazione lavorativa che cagioni effetti lesivi al lavoratore o alla lavoratrice (p.e., l'usura psico-fisica derivante dal superlavoro, la mancata fruizione delle ferie e dei riposi o l'assegnazione a una postazione lavorativa priva delle misure minime di sicurezza) rientrerebbero nella figura dello straining inteso come stress forzato sul posto di lavoro⁷⁸.

Così intesa, la fattispecie dello straining viene a sovrapporsi, sino a coincidere, con la categoria dello stress lavoro-correlato⁷⁹ oggetto di specifica previsione normativa da parte dell'articolo 28, primo comma del d.lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e dell'Accordo quadro europeo delle parti sociali dell'8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro.

2.6 Lo stalking occupazionale

La categoria dello stalking occupazionale (o *work stalking*) è una *species* della più ampia figura dello stalking dal quale si differenzia per la stretta connessione con l'ambiente lavorativo.

Si tratta di una fattispecie in cui ci si imbatte raramente nella giurisprudenza del lavoro. Risulta isolata la pronuncia di un tribunale che in un caso di molestie sessuali realizzate da un collega ai danni di una lavoratrice — iniziate sul lavoro e sconfinite nella vita privata — ha individuato gli estremi dello stalking occupazionale, ossia di quei comportamenti che si collocano in una zona di confine tra le fattispecie del mobbing, dello straining e dello stalking⁸⁰. Secondo il giudice, lo stalking occupazionale può essere descritto, mutuando espressioni proprie della scienza medico-legale, come un fenomeno di stalking che inizia sul posto di lavoro per poi invadere la vita privata della vittima, fermo restando il fatto che la motivazione proviene dall'ambiente di lavoro in cui lo stalker ha realizzato o subito una situazione di conflitto, di persecuzione o di mobbing.

Ne deriva che, dal punto di vista dell'inquadramento sistematico, lo stalking occupazionale identifica comportamenti che si pongono in contrasto con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro: la fattispecie "ombrello" dell'articolo 2087 del Codice civile sarebbe idonea a ricomprendere anche questa fattispecie.

2.7 Le altre condotte vessatorie

L'incessante elaborazione giurisprudenziale ha consentito di enucleare in via interpretativa dall'articolo 2087 del Codice civile la figura delle "altre condotte vessatorie". Si tratta di una categoria residuale e atipica individuabile allorché il giudice, pur nell'accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e quindi nell'inconfigurabilità di una specifica fattispecie di mobbing o di straining, ravvisi tuttavia nei comportamenti considerati singolarmente un contenuto oggettivamente vessatorio e mortificante per il lavoratore⁸¹.

⁷⁷ Cass. sez. lav., 23 maggio 2022, n. 16580; Cass. civ., sez. VI^a, 5 agosto 2022, n. 24339

⁷⁸ Si rimanda a D. Tambasco, *La nuova vita dello straining, dal "mobbing attenuato" allo "stress forzato"*, Labor, 29 maggio 2022.

⁷⁹ D. Tambasco, *Stress lavoro correlato e straining: la fusione in atto tra materiale legislativo e nuovo formante giurisprudenziale*, Labor, 5 settembre 2022.

⁸⁰ Trib. Bari, sez. lav., 26 settembre 2019, n. 3677.

⁸¹ Cass., sez. lav., 05.11.2012, n. 18927; Cass., sez. lav., 03.03.2016, n. 4222; Cass., sez. lav., 20.06.2018, n. 16256; Cass. civ. sez. 6^a, 3 maggio 2019, n. 11739; nel merito, Trib. Milano, sez. lav., 29.01.2018, n. 2832; App. Milano, sez. lav., 22 marzo 2021, n. 475; cfr. Ege, Tambasco, *Il lavoro molesto*, cit., p. 35-36.

In questo caso, il singolo provvedimento datoriale oggettivamente illegittimo, quale ad esempio una sanzione disciplinare non rispettosa dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (sanzioni disciplinari) o un trasferimento posto in violazione dell'articolo 2103 del Codice civile (prestazioni del lavoro) potrà comunque essere ascritto alla responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, nei limiti dei danni eventualmente a lui imputabili.

2.8 La violenza esterna

Come già menzionato, la violenza esterna si verifica quando la violenza e le molestie ai danni dei dipendenti sono realizzate da soggetti terzi rispetto all'organizzazione. In particolare, il classico caso trattato nei repertori giurisprudenziali è quello della rapina subita dai dipendenti di banca, degli uffici postali o dei caselli autostradali.

In queste ipotesi la giurisprudenza di legittimità ritiene applicabile l'articolo 2087 del Codice civile anche rispetto alle attività criminose di terzi specie laddove il livello di rischio è potenzialmente elevato, considerato che lo stesso articolo è norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni e ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione.

Ne deriva l'obbligo dell'imprenditore di tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti attraverso l'adozione e il mantenimento di misure idonee — secondo le comuni tecniche di sicurezza — a preservare i lavoratori da lesioni nell'ambiente o in costanza di lavoro in relazione ad eventi anche non direttamente collegati, come le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi, considerata la frequenza assunta da tale fenomeno rispetto a determinate imprese e alla probabilità di verifica del relativo rischio⁸².

L'obbligo di adozione delle misure di sicurezza "innominate" ed "atipiche" ex articolo 2087 del Codice civile per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici da violenze esterne, deve dunque essere valutato con riferimento a condizioni lavorative obiettivamente (e anche solo potenzialmente) pericolose, in cui la prevedibilità del verificarsi di episodi di aggressione a scopo di lucro sia insita nella tipologia di attività esercitata dal dipendente in ragione, ad esempio, della movimentazione di somme di denaro da parte del medesimo⁸³.

Principi, questi, che si possono adattare a tutti i casi di violenza esterna che si verificano nella realtà lavorativa e che sono quotidianamente documentati dalle cronache giornalistiche, quali le aggressioni al personale sanitario⁸⁴, quelle dei genitori agli insegnanti o le violenze dei tifosi ai danni degli atleti delle società sportive.

La violenza esterna è stata affrontata dalla giurisprudenza anche in un'altra tipologia di casi, connessi alla questione dell'indennizzabilità o meno da parte dell'INAIL, ai sensi del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (articolo 2, D.P.R. 1124/1965), delle conseguenze dannose patite dal lavoratore o dalla lavoratrice. Si tratta delle aggressioni subite *in itinere* da parte di soggetti terzi.

⁸² Cassazione 6 giugno 1988, n. 5048, che rappresenta la prima pronuncia intervenuta in materia; conf., *ex multis*, Cass. civ., 5 gennaio 2016, n. 34 (caso di lavoratore addetto al casello dell'autostrada colpito da infarto a seguito di una rapina con armi, in cui la società datrice di lavoro è stata condannata al risarcimento dei danni ex art. 2087 c.c. sulla base del fatto che non aveva adottato le adeguate misure per preservare l'integrità dei dipendenti, quali l'utilizzo di vetri blindati, di telecamere a circuito chiuso etc.); Cass. 13 aprile 2015, n. 7405 (rapina alle Poste), con nota di L.M. Dentici, *Sull'efficacia preventiva, dissuasiva e protettiva delle misure antirapina*, in *Giurisprudenza italiana*, 11/2015, pp. 2428-2431.

⁸³ Cass., sez. lav., 18 novembre 2019, n. 29879.

⁸⁴ Al fine di tutelare gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie dalle violenze esterne, è stata emanata la Legge 14 agosto 2020, n. 113, che prevede principalmente norme sanzionatorie penalistiche e amministrative.

Secondo un orientamento di legittimità “estensivo”, la lavoratrice o il lavoratore aggrediti da terzi lungo la strada per recarsi a lavoro o per farvi ritorno, hanno diritto all’indennità temporanea e alla relativa rendita a titolo di infortunio lavorativo “in itinere”, da ritenersi indennizzabile anche in presenza di eventi dannosi imprevedibili ed atipici, indipendenti dalla condotta volontaria dell’assicurato. Il rischio inerente il percorso fatto dal lavoratore o dalla lavoratrice per recarsi a lavoro o per far ritorno da lavoro, infatti, deve assumersi come protetto e ricollegabile, sebbene in maniera indiretta, allo svolgimento dell’attività lavorativa prestata dal dipendente, con il mero limite del rischio elettivo ricorrente solo laddove il comportamento della vittima sia risultato abnorme, volontario ed arbitrario, ossia tale da condurla ad affrontare rischi diversi da quelli inerenti la normale attività lavorativa, pur latamente intesa, e tale da determinare una causa interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento secondo l’apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito⁸⁵.

Un secondo indirizzo rigorista⁸⁶, invece, ha affermato che in tema di indennizzabilità dell’infortunio in itinere è esente da censure la decisione di merito che, a fronte dell’omicidio del lavoratore ad opera di ignoti nel tragitto per recarsi al lavoro, ha ravvisato tra prestazione lavorativa ed evento una mera coincidenza cronologica e topografica, escludendo qualsiasi collegamento oggettivo tra evento, esecuzione del lavoro ed itinerario seguito per raggiungere il luogo di lavoro a bordo della propria autovettura.

Il contrasto è stato risolto dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 7 settembre 2015, n. 17685 che ha aderito all’orientamento rigorista, statuendo che il limite all’indennizzabilità del fatto doloso del terzo può essere rappresentato non solo dal “rischio elettivo”, ma anche dalla totale estraneità del rischio — che non si richiede essere tipico o normale — all’attività lavorativa, come nel caso in cui la violenza sia riconducibile a rapporti personali tra l’aggressore e la vittima del tutto estranei all’attività lavorativa e del tutto scollegati dall’adempimento dell’obbligazione lavorativa o dal percorso per recarsi in azienda⁸⁷. Ne consegue che l’aggressione della lavoratrice sul percorso casa-lavoro in orario prossimo all’inizio del lavoro da parte del proprio convivente per motivi passionali, non è indennizzabile da parte dell’INAIL⁸⁸.

2.9 Sintesi

L’analisi svolta nel presente capitolo ha evidenziato come la disciplina in materia di violenza lavorativa si caratterizzi, nell’ordinamento giuridico italiano, per l’estrema frammentarietà sia del materiale normativo, disperso in una pluralità di fonti, sia delle fattispecie costitutive, articolate nelle tipologie più svariate. Questo aspetto manifesta diversi profili di criticità, soprattutto se confrontati con la definizione della Convenzione OIL n. 190, il cui recepimento in leggi e regolamenti nazionali (articolo 7) è un impegno per tutti gli Stati che la ratificano⁸⁹.

⁸⁵ Cass. civ. 10 luglio 2012, n. 11545, nel caso di lavoratrice vittima di scippo nel tragitto di ritorno dal lavoro verso casa; conf., *ex multis*, Cass. 22 febbraio 2012, n. 2642; Cass. 18 maggio 2009, n. 11417; Cass. 14 febbraio 2008, n. 3776; Cass. 8 giugno 2005, n. 11950; Cass. 27 luglio 2006, n. 17167; Cass. 4 aprile 2005, n. 6929; Cass. 1 settembre 2004, n. 17544; Cass. 18 marzo 2004, n. 5525; Cass. 6 agosto 2003, n. 11885; Cass. 27 febbraio 2002, n. 2942, Cass. 13 dicembre 2000, n. 15691.

⁸⁶ Cass. 11 giugno 2009, n. 13599; conf. Cass. 19 gennaio 1998, n. 447; Cass. 29 ottobre 1998, n. 10815; Cass. 23 febbraio 1989, n. 1017.

⁸⁷ Conf. Cass. civ., sez. lav., 3 novembre 2021, n. 31485.

⁸⁸ Cass. civ., sez. un., 7 settembre 2015, n. 17685, cit.

⁸⁹ Art. 7 Conv. n. 190 OIL: “Fatto salvo quanto stabilito all’articolo 1 e coerentemente con lo stesso, ciascun Membro si impegna ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere”.

In particolare, l'eterogeneità delle fattispecie definitorie presenti nel sistema giuridico italiano si sostanzia sia in un livello di tutela adeguato agli standard della Convenzione OIL (qual è quello declinato dalla legislazione antidiscriminatoria), sia in una protezione dal raggio operativo più ridotto (derivante dalle molteplici figure che sarebbero coperte dall'articolo 2087 del Codice civile), che in una disciplina che trascende i confini stessi delle molestie e delle violenze lavorative, per arrivare fino al diverso ambito dello stress lavoro-correlato (si fa riferimento allo straining, nella sua più recente declinazione quale "stress-forzato"). Panorama eterogeneo che, con ogni evidenza, pone non pochi problemi di compatibilità con l'obbligo ex articolo 1 della Convenzione di adottare la nozione unitaria (o due concetti distinti) di violenza e molestie nel mondo del lavoro.

D'altro canto, l'elenco delle figure elaborate dalla giurisprudenza o codificate legislativamente rappresenta una molteplicità di categorie a cavallo tra il diritto e le scienze psicologiche che di fatto non risulta agevolmente governabile neppure dagli operatori del diritto.

I confini tra una fattispecie e l'altra, infatti, si rivelano spesso talmente sfumati, da comportare in alcuni casi anche il rischio di pericolose sovrapposizioni (si pensi, ad esempio, alla parziale coincidenza tra il mobbing e le molestie del diritto antidiscriminatorio, che presentano tuttavia una radicale diversità di disciplina e di effetti giuridici).

Come si spiega quindi, di fronte ad un paesaggio normativo così frammentato, la tendenza giurisprudenziale a utilizzare ancora oggi, in via di gran lunga prevalente, la categoria del mobbing?

Una possibile risposta si può trovare nell'ampiezza della fattispecie che — al netto di alcune rigidità strutturali, relative soprattutto all'elemento psicologico/soggettivo e alla sistematicità delle condotte — consente di ricomprendervi, riconducendoli a unità, tanto gli atti leciti quanto quelli illeciti che si collocano nell'alveo di una precisa dinamica vessatoria.

Dalla frequenza ampiamente maggioritaria di questa figura giurisprudenziale, rilevata nel precedente capitolo 1, emerge la chiara tendenza dell'ordinamento a far uso di fattispecie che possano — anche attraverso la tecnica delle "clausole generali" — ampliare al massimo il proprio raggio operativo, in modo da ricomprendervi il maggior numero possibile di casi concreti. In assenza di un puntuale intervento legislativo di adeguamento, può inserirsi in questa tendenza della *law in action* la fattispecie convenzionale di violenza e molestie nel mondo del lavoro, attraverso un'operazione ermeneutica costituzionalmente orientata.

► 3 La giurisprudenza sull'accertamento processuale e la tutela risarcitoria

Si è già detto nel primo capitolo come una delle linee di tendenza in materia di violenza sul lavoro sia rappresentata dalla notevole difficoltà per le vittime di provare le condotte denunciate. Difficoltà probatoria che si riflette più in generale sugli esiti del contenzioso. Anche al netto della fisiologica quota di azioni infondate nel merito, questi numeri evidenziano notevoli difficoltà nell'effettivo esercizio della tutela giudiziale in materia. Considerazione, questa, tanto più rilevante se si pensa che la tutela dei diritti lavorativi, in generale, presenta nell'ordinamento italiano statistiche radicalmente diverse.

Da questo punto di vista la Convenzione OIL n. 190, pur lasciando liberi gli Stati di scegliere gli strumenti attuativi ritenuti più opportuni, pone l'accento sull'effettività e l'adeguatezza dei meccanismi di ricorso e di risarcimento quali strumenti per eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro (articolo 10, lettera b), prescrivendo procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie sicuri, equi ed efficaci, proponendo l'eventuale introduzione di sanzioni (articolo 10, lettera d) e richiedendo la protezione delle vittime, dei denunciati, dei testimoni e degli informatori da eventuali ritorsioni o rappresaglie.

Alla luce dei risultati esposti nel capitolo 1 di questo documento, questo capitolo 3 mira ad analizzare le ragioni di tale anomalia dell'ordinamento italiano, esaminando gli strumenti di tutela processuale e i rimedi applicabili.

3.1 La tutela cautelare e ordinaria

Il sistema di tutela giurisdizionale che l'ordinamento italiano prevede nella specifica materia della conflittualità lavorativa presenta la caratteristica del "doppio binario" che rispecchia la distinzione, affrontata nel precedente capitolo 2, tra condotte rientranti nell'ampia fattispecie normativa dell'articolo 2087 del Codice civile (tutela ordinaria/cautelare) e condotte inscrivibili nella più ristretta area della legislazione antidiscriminatoria (tutela speciale)⁹⁰.

In concreto, se ad esempio il mobbing, lo straining, la molestia o la violenza lavorativa non sono accompagnati da uno dei fattori di discriminazione legislativamente tipizzati, sarà esperibile la tutela cautelare (articolo 700 del Codice di procedura civile) e quella ordinaria (articoli 409 e 414 del Codice di procedura civile), con tutte le conseguenze probatorie e risarcitorie del caso. Se le condotte persecutorie o violente risultano connotate da elementi di discriminazione normativamente codificati, in tal caso la vittima dovrà attivare la tutela giudiziale specificamente prevista dalla legislazione antidiscriminatoria che prevede speciali agevolazioni probatorie ed altrettanto peculiari rimedi giurisdizionali⁹¹.

⁹⁰ Si rimanda per maggiori approfondimenti a H.Ege, D.Tambasco, *Il lavoro molesto*, cit., pp. 77-81.

⁹¹ Con l'eccezione — come si vedrà nel seguito — delle discriminazioni di genere, la cui disciplina prevede la facoltatività della tutela speciale rispetto a quella ordinaria.

3.1.1 La tutela cautelare

La tutela cautelare sommaria è lo strumento di tutela giudiziale d'urgenza esperibile sia per conseguire la cessazione immediata delle condotte persecutorie o moleste, sia per ottenere l'annullamento dei provvedimenti attuativi di un progetto vessatorio/mobbizzante (p.e., trasferimenti⁹², dequalificazioni professionali o licenziamenti ritorsivi).

Per esempio, la giurisprudenza di merito ha disposto l'ordine di cessazione delle condotte e l'annullamento dei relativi atti nel caso di mobbing iniziato un anno e mezzo prima e di trasferimento irrogato due mesi prima del deposito del ricorso⁹³. La tutela cautelare è stata riconosciuta in una vicenda di totale inattività lavorativa, unita a comportamenti del datore di lavoro offensivi e denigratori, per la necessità di evitare un pregiudizio grave e irreparabile ai diritti di cui agli articoli 2103 e 2087 del Codice civile. In questo caso il tribunale ha riconosciuto l'esperibilità del rimedio ex articolo 700 del Codice di procedura civile sul presupposto che la totale inattività del lavoratore accompagnata dall'adozione di comportamenti del datore di lavoro offensivi e denigratori è senz'altro suscettibile di dar luogo a un pregiudizio grave e irreparabile, che legittima la concessione del provvedimento d'urgenza al fine di ottenere la reintegrazione del lavoratore nelle mansioni precedentemente svolte e la cessazione della condotta illecita del datore di lavoro⁹⁴.

Di particolare interesse risulta anche un precedente di merito in materia di straining, in cui si è accertato che il distacco del medico chirurgo dalla pratica operatoria, comportando il suo allontanamento professionale e tecnico dalla realtà della medesima e nel contempo l'impossibilità di documentare nel futuro titoli adeguati ad un ordinario progresso di carriera, soddisfa i requisiti della fondatezza (cosiddetto *fumus boni iuris*) e del pericolo di un pregiudizio irreparabile (ovvero il *periculum in mora*) per l'accoglimento del ricorso ai sensi dell'articolo 700 del Codice di procedura civile⁹⁵.

Un'altra pronuncia di merito, invece, ha accertato i requisiti del bossing aziendale nella condotta di un dirigente sovraordinato, il quale aveva operato una dequalificazione prolungata ai danni di una dipendente, contravvenendo così alle disposizioni della Direzione territoriale del lavoro. A fronte di tale situazione, il giudice ha ravvisato il dovere da parte dell'Amministrazione di intervenire rimuovendo una situazione non più tollerabile all'interno dell'ufficio, evitando in questo modo un aggravamento nella lesione della personalità fisica e morale della lavoratrice. Ne è derivata l'emissione, ex art. 2087 del Codice civile e 700 del Codice di procedura civile, dei provvedimenti inibitori necessari ad impedire al dirigente qualsiasi azione nei confronti della vittima e ad assicurare, per quanto possibile, che la stessa potesse ritornare in servizio dallo stato di malattia senza peggiorare le proprie condizioni di salute e senza subire lesioni permanenti della propria sfera psico-fisica. Si trattava "di una situazione necessitata dall'esigenza di prevenire l'abuso dei poteri medesimi e di evitare l'incidenza lesiva degli stessi sulla persona della dipendente"⁹⁶.

⁹² Si veda la pronuncia del Tribunale di Pisa, sez. lav., 10 aprile 2002, che si pone al termine di un lungo contenzioso giudiziario caratterizzato da numerosi procedimenti cautelari ex art. 700 c.p.c., in cui erano stati impugnati diversi trasferimenti da Pisa a Firenze irrogati alla vittima di condotte vessatorie, provvedimenti tutti dichiarati illegittimi perché originavano dall'esigenza datoriale di "offrire ai sindacati la testa del RG", così come accertato nelle ordinanze del Trib. Firenze 20 luglio 1999, Trib. Firenze 6 ottobre 1999, e Trib. Firenze, 30 gennaio 2002; nella citata pronuncia del Tribunale di Pisa, inoltre, si parla di "obliqua" utilizzazione degli atti di gestione del rapporto di lavoro da parte del datore, a significare la radicale contrarietà a buona fede e correttezza della condotta datoriale: "*un "lavarsene le mani" che non corrisponde ai doveri di correttezza di cui all'art. 1375 c.c. e che già denota una volontà "obliqua" di utilizzazione degli strumenti datoriali di gestione del rapporto di lavoro*".

⁹³ Trib. Bari, sez. lav., ord., 29 settembre 2000, est. Notarnicola.

⁹⁴ Trib. Venezia, sez. lav., ord. del 26 gennaio 2001, Analogamente il Tribunale di Napoli, sez. lav., ordinanza 19 luglio 2001, ha concesso un provvedimento cautelare ex art. 700 c.p.c. nel caso di demansionamento di un funzionario di banca.

⁹⁵ Trib. Catania, sez. lav., ord., 28 maggio 2012, n. 85, nel caso di un medico allontanato dall'attività chirurgica circa un anno prima dell'esperimento dell'azione cautelare.

⁹⁶ Trib. Lecce, sez. lav., ordinanza, 31 agosto 2001, est. Buffa.

Un diverso orientamento di merito, tuttavia, ha portato al rigetto, poi accolto nel merito, dell'inibitoria cautelare in un caso di mobbing i cui fatti in sede d'urgenza si erano appena manifestati, rivelandosi di una complessità tale da essere incompatibili con la natura cautelare del procedimento⁹⁷.

Sul piano dei meccanismi di tutela cautelare d'urgenza contro la violenza e le molestie sul lavoro, la normativa italiana appare conforme alla Raccomandazione n. 206 che invita all'adozione di "*misure immediatamente esecutive al fine di garantire la cessazione di determinati comportamenti o la modifica di politiche o pratiche*" (art. 14, lett. d).

3.1.2 La tutela ordinaria

Sul piano della predisposizione dei meccanismi giurisdizionali di tutela prescritti dal citato articolo 10 della Convenzione n. 190 e consigliati dall'articolo 14 della Raccomandazione n. 206, il sistema italiano offre, con ogni evidenza, un'ampia copertura.

Più precisamente, la tutela giudiziaria esperibile nell'ordinamento interno in via ordinaria, anche in materia di violenza e di molestie lavorative, si divide nell'azione contrattuale ed in quella extracontrattuale. Alla luce di un consolidato orientamento giurisprudenziale, il discrimine tra i due tipi di azione — a cui corrisponde l'imputazione di un differente tipo di responsabilità — è determinato dal concreto accertamento della natura dell'azione esperita.

L'azione e la correlativa responsabilità è contrattuale allorché si alleghino e si deducano circostanze relative al mancato rispetto dei diritti-doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Al contrario, l'azione e la responsabilità attivata saranno di natura extracontrattuale (detta anche aquiliana, dall'*actio legis aquiliae* del diritto romano) allorché la violazione dedotta non riguardi specifiche obbligazioni contrattuali. Ad esempio, per ciò che concerne l'impiego privato, se il ricorrente lamenta la violazione di disposizioni attinenti al rapporto di lavoro (quali trasferimenti, demansionamenti, inattività lavorativa), la domanda proposta dovrà essere considerata di natura contrattuale. La competenza funzionale sarà quindi quella del giudice del lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 409 del Codice di procedura civile, con l'applicazione del relativo rito previsto dagli artt. 414 e ss. dello stesso Codice.

Diversamente, ove il lavoratore deduca unicamente una condotta persecutoria o violenta richiedendo il relativo risarcimento del danno e non allegando la violazione di nessuna disposizione o prescrizione contrattuale concernente il rapporto lavorativo (quale può essere il caso, ad esempio, in cui siano denunciate soltanto le condotte illecite dell'autore materiale senza fare alcun riferimento alle eventuali omissioni del datore di lavoro), allora competente per la domanda sarà il giudice civile ordinario. Questo è il principio di diritto desumibile dalla giurisprudenza consolidata⁹⁸.

⁹⁷ Trib. Brescia, sez. lav., 23 maggio 2014, n. 363, est. Azzolini. Nel merito, poi, il Tribunale aveva condannato il MIUR al risarcimento a favore di un assistente amministrativo del danno non patrimoniale pari a € 70.503 oltre interessi per condotte mobbizzanti protrattesi per circa 10 mesi.

⁹⁸ Trib. Roma, Sez. XII, sent., 27 aprile 2011; *ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 22 marzo 2002, n. 4129; Cass. civ., sez. lav., 20 febbraio 2001, n. 2450.

Più frequente nella pratica è l'ipotesi di cumulo dell'azione contrattuale e aquiliana pacificamente ammesso dalla giurisprudenza⁹⁹, in cui il danneggiato ha la facoltà di avvalersi dei vantaggi di entrambi i regimi, ovverosia del regime contrattuale per ciò che concerne la prescrizione decennale e l'onere probatorio più favorevole e del regime extracontrattuale, invece, per ciò che riguarda la risarcibilità anche dei danni non prevedibili¹⁰⁰.

In caso di concorso dell'azione contrattuale con quella extracontrattuale nel medesimo processo, pur essendo le azioni soggette a due riti differenti (ovverosia il rito del lavoro e il rito ordinario), si applicherà ai sensi dell'art. 40 comma 3 del Codice di procedura civile il solo rito speciale disciplinato dagli artt. 409 e ss. dello stesso Codice.

Discorso analogo dev'essere fatto in relazione al pubblico impiego che è stato quasi integralmente privatizzato in seguito all'introduzione del d.lgs. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) con conseguente devoluzione delle controversie al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro¹⁰¹.

Quanto alla decorrenza del termine prescrizione, rilevante ai fini dell'esercizio dei relativi diritti in sede giudiziale, ferma restando l'applicabilità del regime ordinario (10 anni per la responsabilità contrattuale, 5 anni per la responsabilità extracontrattuale ex articolo 2946 e 2947 del Codice civile) la giurisprudenza distingue tra illecito istantaneo con effetti permanenti — caratterizzato da un punto di vista naturalistico da un'azione che si esaurisce in un lasso di tempo definito, lasciando permanere i suoi effetti nel tempo — e illecito permanente, nel quale la condotta illecita si protrae prolungando la verifica dell'evento in ogni momento della durata del danno e della condotta che lo produce¹⁰². Nel caso di illecito istantaneo con effetti permanenti (quale può essere una singola molestia sessuale, o un'isolata aggressione fisica o verbale) il termine prescrizione decorrerà dal momento in cui si manifesta il danno. Al contrario, nella differente ipotesi di illecito permanente (p.e., mobbing, straining, bossing, work stalking, demansionamento), il termine di decorrenza (cosiddetto *dies a quo*) è individuato dalla data di cessazione della condotta.

I rimedi ottenibili attraverso la tutela giudiziale ordinaria sono ad ampio spettro, come evidenziato nel seguente riquadro.

⁹⁹ *ex multis*, Trib. Roma, sez. lav., 16 marzo 2020; T.A.R. Lombardia Brescia, Sez. I, Sentenza, 9 giugno 2011, n. 860; T.A.R. Lazio Roma, Sez. I quater, 17 aprile 2007, n. 3315; Trib. La Spezia, sez. lav., 1° luglio 2005, est. Fortunato; Trib. Forlì, sez. lav., 15 marzo 2011, est. Sorgi.

¹⁰⁰ Cass. sez. lav. 25 settembre 2002, n. 13942; conf. Cass. 20 gennaio 2000, n. 602; Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307; Trib. Trapani, sez. lav., 12 luglio 2010.

¹⁰¹ Per un più ampio approfondimento si rimanda a Ege, Tambasco, *Il lavoro molesto*, cit., p. 78-80.

¹⁰² Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 23 luglio 2020, n. 15814; conf. Cass. civ. sez. Lav. 16 aprile 2018, n. 9318; Cass. civ., sez. lav., 18 luglio 2013, n. 17579.

► **Riquadro 1. Tipologie di rimedi giurisdizionali**

Tra i rimedi giurisdizionali previsti dalla legislazione italiana si annoverano i seguenti:

- **cessazione** delle condotte persecutorie, violente o moleste ancora in corso;
- **annullamento o declaratoria di nullità** dei singoli provvedimenti o atti illeciti (es. licenziamenti, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, mutamenti di orario lavorativo et similia);
- **risarcimento del danno per equivalente;**
- **risarcimento in forma specifica** attraverso, ad esempio, la reintegra sul posto di lavoro o la riammissione nelle mansioni originariamente svolte o nell'originario luogo di lavoro;
- **adozione di qualsiasi misura idonea** a tutelare l'integrità psico-fisica della vittima, attraverso le misure atipiche previste dall'articolo 2087 del Codice civile;
- **pubblicazione della decisione** su uno o più testate giornalistiche, radiofoniche o su siti internet, nel caso in cui "può contribuire a riparare il danno", ai sensi e per gli effetti dell'articolo 120 del Codice di procedura civile.

3.2 La tutela antidiscriminatoria

La normativa antidiscriminatoria ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una pluralità di azioni speciali che possono essere utilizzate anche dalle vittime di condotte lavorative vessatorie, violente o moleste a determinate condizioni e, soprattutto, in presenza degli specifici fattori di discriminazione legislativamente tipizzati.

Nei soli casi di discriminazione e molestie di genere, la disciplina vigente delinea un "sistema binario"¹⁰³ che permette la scelta tra l'azione speciale ex articolo 38 d.lgs. 198/2006 e l'azione ordinaria individuale ex art. 414 del Codice di procedura civile (articolo 38, comma 6 d.lgs. 198/2006, che utilizza l'espressione "ferma restando l'azione ordinaria").

L'azione speciale, in particolare, introduce un giudizio accelerato e "bifasico" dalla struttura analoga a quella del processo per condotta antisindacale previsto dall'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori in cui la scansione è la seguente: (i) ricorso in Tribunale; (ii) giudizio a cognizione sommaria; (iii) decisione con decreto; e (iv) eventuale opposizione entro 15 giorni davanti allo stesso Tribunale con instaurazione del giudizio di merito a cognizione piena.

Con riguardo, invece, alle discriminazioni e alle molestie relative a tutti gli altri fattori di discriminazione previsti specificamente dagli articoli 43 e 44 del Testo unico sull'immigrazione (etnia, origine nazionale, lingua, religione, provenienza geografica), dall'art. 4 d.lgs. 215/2003 (razza e origine etnica), dall'articolo 4 del d.lgs. 216/2003 (età, disabilità, religione, convinzioni personali, orientamento sessuale, tutti limitatamente all'ambito lavorativo), dall'articolo 3 della Legge 1 marzo 2006, n. 67 (disabilità in ambito extra-lavorativo) e dall'articolo 55-quinquies del d.lgs. 198/2006 (genere nell'accesso a beni e servizi), l'ordinamento dispone come obbligatorio ed esclusivo il rito sommario di cognizione disciplinato dagli articoli 702bis e seguenti del Codice di procedura civile (art. 28, primo comma, d.lgs. 150/2011), che si sostanzia di fatto in una sorta di "rito cautelare uniforme"¹⁰⁴.

¹⁰³ Così Guariso, Militello, *La tutela giurisdizionale*, in *La tutela antidiscriminatoria*, a cura di Barbera, Guariso, Torino, Giappichelli, 2019, p. 447-448.

¹⁰⁴ A. Guariso, M. Militello, *La tutela giurisdizionale*, cit., p. 449.

Inoltre, è possibile anche l'esperimento dell'azione collettiva in tutti i casi di discriminazione sopraelencati, nelle forme e nei limiti definiti dalle singole norme applicabili¹⁰⁵. Per ciò che riguarda la presente trattazione, l'accertamento di vessazioni o molestie lavorative che coinvolgono un'ampia platea di lavoratori o di lavoratrici, potrebbe dar vita all'intervento dei soggetti legittimati ad azionare la domanda di tutela collettiva.

Allo stesso modo, la medesima disciplina consente l'intervento in giudizio a sostegno della vittima (c.d. intervento *ad adiuvandum*) da parte degli stessi soggetti legittimati a svolgere la tutela collettiva. Si tratta di uno strumento che, sebbene ancora poco utilizzato nella prassi, permette — attraverso l'appoggio degli enti istituzionalmente preposti — di accrescere la credibilità dell'azione svolta dalla vittima, fornendo al contempo preziosi elementi di prova quali, ad esempio, i dati statistici, le casistiche relative a fattispecie analoghe e apportando in ogni caso un sostegno tecnico qualificato.

Anche le azioni previste dalla legislazione antidiscriminatoria consentono l'accesso a una pluralità di strumenti rimediali ad ampio spettro, conformi alle prescrizioni dettate dall'articolo 10 della Convenzione OIL n. 190. Questi strumenti sono sintetizzati nel riquadro che segue.

► Riquadro 2. Tipologie di rimedi giurisdizionali

Tra le tipologie di rimedi giurisdizionali relativi alla legislazione antidiscriminatoria si includono le seguenti misure:

- **misure inibitorie**, di annullamento e/o declaratoria di nullità degli atti, di condanna risarcitoria per equivalente e di reintegrazione in forma specifica;
- **pubblicazione del provvedimento** su un quotidiano a tiratura nazionale, a spese del convenuto (articolo 28 comma 7 d.lgs. 150/2011);
- **ordine di adozione**, entro il termine indicato nel provvedimento giudiziale, di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate (articolo 28 comma 5 d.lgs. 150/2011 e articolo 37 d.lgs. 198/2006): previsione, questa, particolarmente rispondente alle linee guida della Raccomandazione OIL n. 206, che richiedono l'adozione di misure idonee a garantire "la modifica di politiche o pratiche"; e
- **comunicazione del provvedimento** di accertamento delle condotte discriminatorie o moleste alle amministrazioni pubbliche o agli enti pubblici che abbiano eventualmente concesso benefici, incluse agevolazioni finanziarie o creditizie, o appalti. Esse devono revocare il beneficio e, nei casi più gravi, disporre l'esclusione per due anni del responsabile da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto (articolo 28 comma 1 d.lgs. 150/2011 e articolo 41 d.lgs. 198/2006).

¹⁰⁵ Articolo 37 d.lgs. 198/2006 (genere, azione collettiva promossa dalla Consigliera per le pari opportunità), articolo 5 comma 3 d.lgs. 215/2003 (razza e origine etnica, azione esperibile da tutte le associazioni e gli enti inseriti nell'apposito elenco di cui al comma 1 del medesimo articolo), articolo 5 comma 2 d.lgs. 216/2003 (religione, disabilità, età, orientamento sessuale, convinzioni personali, tutela attivabile dalle organizzazioni sindacali, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso).

3.3 Onere della prova

Analogamente alla disciplina sostanziale delle condotte lavorative violente e moleste esaminata nel precedente capitolo, anche in tema di onere della prova è riscontrabile nella legislazione italiana una frattura tra la tutela civile riguardante le molestie relative agli specifici fattori del diritto antidiscriminatorio e le condotte violente e moleste rientranti nella generale disciplina codicistica prevista dagli articoli 2087 e 2043 del Codice civile.

Per la prima categoria di condotte le vittime possono avvalersi dello strumento processuale dell'onere probatorio attenuato¹⁰⁶, che permette di ritenere accertate le molestie sulla base di un semplice quadro indiziario (salvo la piena prova del contrario da parte del convenuto in giudizio, ai sensi degli articoli 40 del d.lgs. 198/2006 e 28 comma 4 del d.lgs. 150/2011). Per la seconda categoria di condotte vessatorie l'onere della prova è integralmente a carico della vittima (ai sensi dell'articolo 1218 o 2697 del Codice civile a seconda del tipo di responsabilità, contrattuale o extracontrattuale).

Secondo la giurisprudenza costante, la legislazione antidiscriminatoria con l'articolo 40 del d.lgs. 198/2003 (e l'omologo articolo 28 comma 4 del d.lgs. 150/2011) ha introdotto un onere probatorio "asimmetrico". Rimane fermo per l'attore l'onere della prova, ma l'assolvimento dello stesso richiede il conseguimento di un grado di certezza minore rispetto a quello consueto¹⁰⁷. Dimostrati i fatti che fanno ritenere probabile la discriminazione o la molestia, spetta alla controparte provarne l'insussistenza¹⁰⁸. Ciò che rileva è che gli elementi di fatto adottati dalla vittima abbiano i caratteri della precisione e della concordanza e che da essi possa desumersi, anche solo in via presuntiva, che la discriminazione o le molestie abbiano avuto luogo, così da far scattare l'onere per il datore di lavoro di dimostrarne l'inesistenza¹⁰⁹. Inoltre, l'alleggerimento dell'onere probatorio è legato alla materia e non al rito, sicché anche se la discriminazione o la molestia viene dedotta nell'ambito di un'azione ordinaria, il peculiare regime probatorio deve comunque operare¹¹⁰.

Nel regime probatorio agevolato previsto in materia antidiscriminatoria particolare rilievo viene riconosciuto ai dati statistici, così come prescritto rispettivamente dall'articolo 28 comma 4 del d.lgs. 150/2011 e dall'articolo 40 del d.lgs. 198/2006. Secondo la consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea¹¹¹ questi dati devono rispettare i seguenti tre requisiti concorrenti: (i) il dato deve essere sufficientemente ampio in termini numerici, cioè tale da coprire un numero adeguato di soggetti; (ii) il dato non deve essere frutto di fenomeni fortuiti o di breve periodo; e (iii) il dato deve essere rilevante. Nella logica di un'attenuazione del rilievo dei dati statistici si pone tuttavia una pronuncia della Cassazione n. 15435 del 27 giugno 2016 che li considera in un'ottica di chiarificazione o di affiancamento agli elementi fattuali della fattispecie concreta e non già sostitutivi di essi, soprattutto in presenza di vicende la cui lettura globale deve essere rimessa ad una pluralità di tratti distintivi e alla loro univoca convergenza.

¹⁰⁶ Si rimanda al contributo di F. Di Noia, *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, Il lavoro nella giurisprudenza, n. 2, 2017, p. 133 e ss.

¹⁰⁷ A. Maniaci, *Onere della prova e strategie difensive*, Giuffrè Lefebvre, Milano 2020, p. 91-92, secondo cui "si tratta di una disposizione che tecnicamente vede, più che un'inversione dell'onere della prova, una modificazione o un alleggerimento del carico probatorio, posto che sulla parte che denuncia l'esistenza di un comportamento discriminatorio per ragioni sessuali in ambito lavorativo incombe un onere semplificato (una sorta di *semiplena probatio*, basata anche su meri dati di carattere statistico), mentre grava sul presunto autore della discriminazione il rischio della mancata prova della insussistenza della discriminazione sessuale denunciata".

¹⁰⁸ Cass., 5 giugno 2013 n. 14206; conf. *ex plurimis*, Cass. 2 novembre 2021, n. 31054; Cass., sez. lav., 15 novembre 2016, n. 23286; App. Milano, sez. lav., sentenza 17 giugno 2020 n. 380.

¹⁰⁹ App. di Milano, sez. lav. sentenza 17 giugno 2020 n. 380, cit.

¹¹⁰ Cass. 5 maggio 2013, n. 14206, cit.; conf. Trib. Como, sez. lav., 20 marzo 2017, n. 36.

¹¹¹ Corte di Giustizia dell'UE 27 ottobre 1993, C. 127/92, *Enderby*; Corte di Giustizia dell'UE 7 maggio 1991, C-229/89, *Commissione c. Belgio*.

Piuttosto diversa è la situazione relativa alle condotte lavorative ostili sussumibili nel paradigma contrattuale dell'articolo 2087 del Codice civile. In questi casi si è di fronte ad una complessa e articolata fattispecie di natura giurisprudenziale, il cui onere probatorio — trattandosi di responsabilità contrattuale — è principalmente a carico della vittima delle condotte violente o moleste. In particolare, l'onere della prova fra il prestatore di lavoro danneggiato e il datore di lavoro deve essere ripartito, in base al consolidato orientamento giurisprudenziale¹¹², sul lavoratore quanto alla condotta illecita e al nesso causale tra questa e il danno patito, mentre incombe sul datore di lavoro — in base al principio di inversione dell'onere probatorio di cui all'articolo 1218 del Codice civile — il solo onere di provare l'assenza di una colpa a sé riferibile. Nella concreta prassi giudiziaria si è precisato che incombe sul lavoratore — il quale lamenta di aver subito un danno alla salute a causa dell'attività lavorativa svolta — l'onere di allegare e di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso tra l'uno e l'altro. In tal caso, solo se il lavoratore abbia fornito la piena dimostrazione di queste circostanze sussiste per il datore l'onere di comprovare l'adozione di tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno¹¹³. Il diretto corollario di questo principio è stato, nello specifico ambito del mobbing, il consolidarsi di un orientamento ormai granitico che richiede alla vittima la rigorosa prova dei quattro elementi della fattispecie che sono stati analizzati nel precedente capitolo.

Un analogo onere probatorio è applicabile allorché la condotta violenta o molesta sia veicolata attraverso la responsabilità extracontrattuale prevista dall'articolo 2043 del Codice civile il cui peso è ancora più gravoso per la vittima che deve provare il fatto illecito, l'esistenza del dolo o della colpa nonché la sussistenza del danno e del nesso causale tra fatto illecito e danno¹¹⁴. In senso conforme, la giurisprudenza di merito ha affermato che in caso di azione extracontrattuale di risarcimento dei danni derivanti da mobbing incombe in capo al richiedente l'onere di provare l'esistenza dei presupposti dell'articolo 2043 del Codice civile, ovvero la sussistenza della condotta oggettivamente illecita, dell'intento persecutorio e del nesso di causalità tra i danni asseritamente riportati e la condotta illecita¹¹⁵.

L'interpretazione giurisprudenziale si fa meno rigida per la dequalificazione professionale, ovvero uno degli atti tipici in cui si sostanziano le condotte persecutorie. Considerata la natura di inadempimento contrattuale rispetto agli obblighi prescritti dall'articolo 2103 del Codice civile¹¹⁶, la giurisprudenza di legittimità ha sviluppato nel tempo il principio di diritto secondo cui una volta allegata dal lavoratore la dequalificazione o l'inattività lavorativa, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare il contrario, ovvero l'aver esattamente adempiuto l'obbligazione di impegnare il lavoratore-creditore in una prestazione piena, assidua e rispondente alle mansioni contrattuali, in linea con i precetti dello stesso articolo o, alternativamente, di provare che il demansionamento è stato giustificato dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali e/o disciplinari o dall'impossibilità derivante da causa non imputabile¹¹⁷. A tal proposito, una recente pronuncia della Corte di Cassazione ha dedotto presuntivamente l'inattività lavorativa forzata dalla mancata reazione disciplinare e organizzativa del datore di lavoro al rifiuto opposto dal lavoratore al trasferimento e alle nuove mansioni, dalla mancata assegnazione di obiettivi lavorativi e dall'assenza di valutazioni professionali, parlando di "*valutazione integrata degli elementi probatori*"¹¹⁸. Pur avendo la medesima natura contrattuale, la configurazione dell'onere probatorio per le condotte vessatorie

¹¹² Conf., *ex plurimis*, Cass. 4 ottobre 2019, n. 24883; Cass. sez. lav., 8 ottobre 2018 n. 24742; T.A.R. Lombardia Milano Sez. III, 13 gennaio 2021, n. 97; Trib. Teramo, sez. Lavoro, 13 giugno 2020; Tar Lazio, sez. III, 29 marzo 2012, n. 2973.

¹¹³ Cass. Civ., sez. lav., 3 luglio 2015, n. 13693; conf. Cass. 11 aprile 2013 n. 8855; Cass. 14 aprile 2008 n. 9817; Trib. Brescia, sez. lav., 3 settembre 2020, n. 154.

¹¹⁴ Cass. civ., sez. III, 16 maggio 2013, n. 11946; Cass. civ., sez. III, 11 gennaio 2008, n. 390; Cass. civ., sez. III, 3 dicembre 2002, n. 17152.

¹¹⁵ Trib. Roma, sez. XII, 22 settembre 2006, n. 19243.

¹¹⁶ *ex multis*, Cass., Sez. Un., 26 marzo 2006, n. 6572.

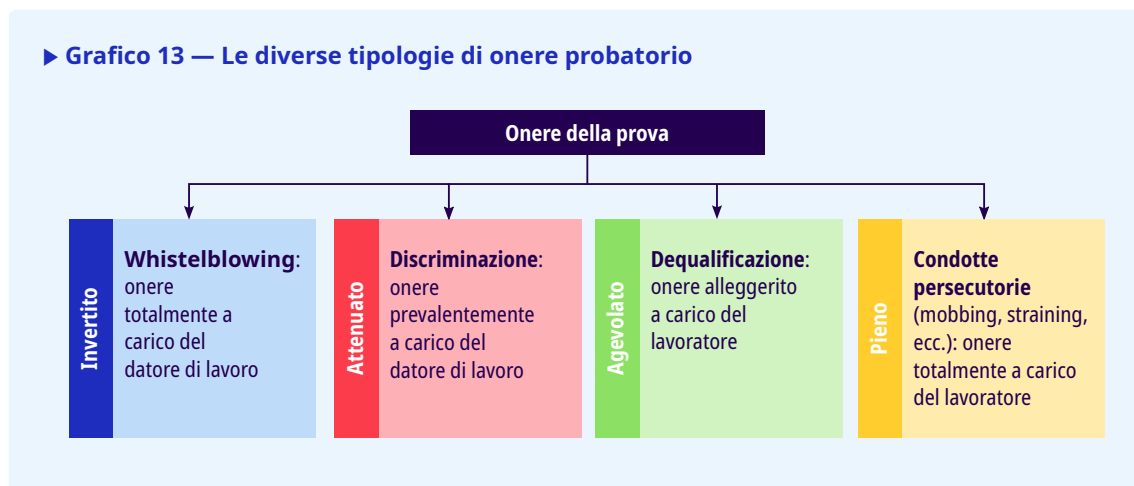
¹¹⁷ *ex plurimis*, Cass. Civ., sez. Lav., ord., 26 novembre 2020, n. 27078; Cass., Sez. lav., 3 luglio 2018, n. 17635; Cass., Sez. lav., 18 gennaio 2018, n. 1169; Cass., Sez. lav., 3 marzo 2016, n. 4211; Cass. sez. lav. 26 gennaio 2015, n. 1327; Cass., sez. lav., 6 marzo 2006, n. 4766; Trib. Monza 1° aprile 2015, n. 154.

¹¹⁸ Cass. Civ., sez. lav., 8 luglio 2021, n. 19522

rientranti nel paradigma dell'articolo 2087 del Codice civile e per la dequalificazione in contrasto all'articolo 2103 dello stesso Codice (o all'articolo 52 del d.lgs. 165/2001 per il pubblico impiego) è radicalmente diversa, comportando nel secondo caso un evidente alleggerimento a favore delle vittime dello "svuotamento professionale".

Infine, una vera e propria inversione dell'onere della prova è ravvisabile soltanto nell'ambito della protezione dei dipendenti dalle discriminazioni o dalle ritorsioni subite a seguito della segnalazione di illeciti, di cui siano venuti a conoscenza a causa del lavoro (il c.d. *whistleblowing*)¹¹⁹. Si tratta del meccanismo processuale¹²⁰ introdotto dalla Legge 179/2017 sia per il pubblico impiego (articolo 54-bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001) che per l'impiego privato (articolo 6, comma 2-quater del d.lgs. 231/2001), in base al quale spetta all'amministrazione o all'impresa datrice di lavoro del segnalante provare che le misure discriminatorie o ritorsive sono state applicate per ragioni estranee alla segnalazione essendo sufficiente invece, per il *whistleblower*, allegare la mera consequenzialità temporale tra la segnalazione e il provvedimento datoriale pregiudizievole¹²¹.

► Grafico 13 — Le diverse tipologie di onere probatorio



Il tema dell'onere della prova, in definitiva, si caratterizza come uno dei principali indicatori dell'effettività e dell'adeguatezza della tutela apprestata dall'ordinamento, con specifiche e immediate ricadute — come si vedrà meglio nel seguito- sullo stesso contenzioso giudiziale.

¹¹⁹ A. Maniaci, *Onere della prova e strategie difensive*, cit., p. 90–91.

¹²⁰ Meccanismo rientrante nelle presunzioni legali relative, che configurano deroghe alla regola generale sulla ripartizione dell'onere della prova, avendo la funzione — attraverso l'inversione dell'onere probatorio- di agevolare la posizione processuale della "parte debole", cfr. S. Patti, *Le prove*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2021, p. 781–783.

¹²¹ R. Cantone, *Il dipendente pubblico che segnala illeciti; un primo bilancio sulla riforma del 2017*, in Aa.Vv., *Atti del I convegno annuale del dipartimento di scienze giuridiche Cesare Beccaria, Milano, 18-19 novembre 2019*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2020, p. 203; A. Della Bella, *Il whistleblowing nell'ordinamento italiano: quadro attuale e prospettive per il prossimo futuro*, in Aa.Vv., cit., p. 170; M. Peruzzi, *La prova del licenziamento ritorsivo nella legge 179/2017 sul whistleblowing*, in *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 1, 2020, p. 43 e ss.; A. Riccio, *La tutela del lavoratore che segnala illeciti dopo la L. 179 del 2017. Una prima lettura giuslavoristica*, in *Rivista Elettronica di diritto pubblico, di diritto dell'economia e di scienza dell'amministrazione*, 26 marzo 2018, p. 6–7; P. Pizzuti, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 109 e ss.; M. Agliata, *Sull'esercizio "responsabile" del diritto di denuncia del lavoratore*, in *La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata*, 5, 1° settembre 2021, p. 1018 e ss.

Sotto questo profilo la Convenzione n. 190 richiede l'adozione di meccanismi di tutela adeguati ed efficaci¹²², sebbene le indicazioni ricomprese nella Raccomandazione n. 206 facciano riferimento, limitatamente ai casi di violenza e molestie di genere, all'inversione dell'onere della prova, a seconda dei casi, in procedimenti diversi da quello penale¹²³. Rispetto alle misure di *enforcement* contenute nella Raccomandazione, il legislatore italiano potrebbe introdurre nel campo della violenza e molestie di genere l'inversione dell'*onus probandi* in luogo dell'attuale onere probatorio attenuato previsto dall'articolo 40 del d.lgs. 198/2006.

3.4 Protezione da vittimizzazione e ritorsioni

Un altro tema altrettanto rilevante per il potenziale impatto sull'effettività della tutela giurisdizionale è quello relativo alla protezione dei denunciati, dei collaboratori, dei testimoni e degli informatori rispetto ad eventuali ritorsioni o rappresaglie. Nell'ambito dell'ordinamento italiano, la tutela è stata approntata solo di recente e in modo settoriale, peraltro con riferimento a limitate fattispecie.

Nello specifico ambito di interesse giuslavoristico del presente studio si possono annoverare in primo luogo, tra i meccanismi di protezione, le presunzioni speciali di nullità. Si tratta di uno strumento con cui il legislatore stabilisce *ipso iure* — fatta salva la prova del contrario — la nullità di tutti gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro successivamente alla denuncia, alla segnalazione o ad altre iniziative assunte dalla vittima a propria difesa.

Come accennato in precedenza, la legge 30 novembre 2017, n. 179, introdotta per la protezione dei *whistleblowers*, ha previsto la presunzione relativa di nullità di tutti gli atti discriminatori o ritorsivi aventi effetti pregiudizievoli sulle condizioni di lavoro (p.e., licenziamenti, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, mutamenti di mansioni, modifica dell'orario lavorativo), successivi alla segnalazione o alla denuncia, da parte della vittima, di irregolarità o di illeciti di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento delle mansioni lavorative (c.d. *whistleblower*), salvo la piena prova contraria da parte del datore di lavoro che dovrà dimostrare puntualmente che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Le disposizioni relative all'impiego privato (articolo 6, comma 2-quater del d.lgs. n. 231/2001 come novellato dall'articolo 2 della Legge 179/2017) e all'impiego pubblico (articolo 54-bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001 come novellato dall'articolo 1 della Legge 179/2017) che devono essere lette ed interpretate congiuntamente all'articolo 21 e al considerando n. 93 della Direttiva 2019/1937 (per il cui recepimento l'articolo 13 della Legge delega 127/2022 ha da ultimo fissato i principi ed i criteri direttivi), che ribadiscono la presunzione relativa di ritorsività di tutte le misure e provvedimenti realizzati in danno del segnalante, connotati dalla semplice consequenzialità temporale¹²⁴. Analogamente, nell'ambito delle discriminazioni e delle molestie di genere il Codice delle pari opportunità ha previsto la presunzione speciale di nullità di tutti gli atti discriminatori o ritorsivi con effetti negativi sulle condizioni di lavoro (p.e., licenziamenti, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, mutamenti di mansioni, modifica dell'orario lavorativo), adottati in conseguenza del rifiuto, della sottomissione¹²⁵, del reclamo o dell'azione in giudizio della vittima di discriminazioni, di violenza, di molestie di genere o di molestie sessuali (articolo 26 commi 3 e 3 bis del d.lgs. 198/2006). Questi strumenti sono limitati allo specifico ambito del *whistleblowing* o delle molestie sessuali e di genere, oggetto fino

¹²² Articolo 10, lettera (b) Convenzione OIL n. 190.

¹²³ Articolo 16, lettera (e), Raccomandazione OIL n. 206.

¹²⁴ A. Maniaci, *Onere della prova e strategie difensive*, cit., p. 91.

¹²⁵ In questa seconda ipotesi la disposizione mira a disincentivare anche quella speciale forma di molestia sessuale che è definita a livello internazionale come "*quid pro quo*", owerosia "*a job benefit — a pay rise, promotion or even continuing employment — depends on participating in some form of conduct of a sexual nature*". OIL, *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Ginevra, 2016, p. 4.

ad oggi di una scarsa applicazione pratica sebbene, di recente, la giurisprudenza di merito sia intervenuta enunciando — in un caso di licenziamento per *whistleblowing* — un'interpretazione particolarmente restrittiva della presunzione di nullità, di fatto vanificando la protezione prevista a favore dei denunciati¹²⁶.

Per ciò che concerne tutte le altre condotte lavorative violente, in assenza di una specifica disposizione normativa e sulla base dell'elaborazione giurisprudenziale intervenuta sull'articolo 1345 del Codice civile¹²⁷, si può enucleare il rimedio della nullità generale dei provvedimenti datoriali affetti da motivo illecito determinante¹²⁸, purché il motivo sia determinante, esclusivo e costituisca la reazione ad un legittimo diritto del lavoratore. Si tratta di una fattispecie di difficile applicazione pratica, essendo l'onere probatorio tutto a carico della vittima.

La situazione non cambia se si volge lo sguardo alla tutela dei testimoni, degli informatori e, più in generale, di chiunque fornisca sostegno, in modo formale o informale, alle persone vittime di persecuzioni o violenze lavorative rispetto alle possibili rappresaglie datoriali. Anche in questo campo manca un meccanismo generale di protezione.

In quest'ottica deve considerarsi quindi un'eccezione rispetto alla totale assenza di tutele la disciplina, prevista ancora una volta dalla legislazione antidiscriminatoria, che estende la speciale tutela giurisdizionale anche alle rappresaglie dirette "*a qualunque altra persona*" abbia svolto un'attività rivolta ad ottenere la parità di trattamento (articolo 41 bis del d.lgs. 198/2006; articolo 4-bis del d.lgs. 215/2003; e articolo 4-bis del d.lgs. 216/2003). Questa disposizione deriva dal principio di diritto enunciato dalla Corte di giustizia dell'Unione europea nel caso *Hakelbracht*¹²⁹. Principio che, al fine di garantire l'effettività della normativa antidiscriminatoria, afferma il diritto alla protezione contro le ritorsioni di chiunque abbia svolto un ruolo a favore della vittima di discriminazioni o di molestie, che per ciò solo potrebbe essere stato oggetto di misure sfavorevoli da parte del datore di lavoro e che, in assenza di protezione, potrebbe essere scoraggiato dall'intervenire a favore della persona discriminata o molestata proprio per il timore di vedersi a sua volta colpito da rappresaglie.

Se si considera infine che la Convenzione n.190 prevede, tra le varie disposizioni a tutela delle vittime di violenza e molestie, l'obbligo per gli Stati membri di garantire "*protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori*"¹³⁰, non si può che concludere come questo profilo rappresenti un "punto critico" dell'ordinamento italiano, privo di generali strumenti di protezione contro eventuali rappresaglie nei confronti tanto dei denunciati quanto delle vittime di condotte lavorative violente o moleste. Unitamente all'onere della prova, questo aspetto costituisce la "chiave di volta" dell'effettività del sistema di tutela e di contrasto, tale da incidere anche e soprattutto sulla genuinità dell'accertamento giurisdizionale.

¹²⁶ Trib. Milano, sez. lav., ordinanza 3 febbraio 2022, est. Moglia. Secondo il tribunale milanese, ai fini dell'applicazione della presunzione relativa di nullità di cui all'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 commi 1 e 7, non è sufficiente il solo collegamento temporale tra la denuncia di cui si è reso autore il *whistleblower* e il successivo procedimento disciplinare. Si tratta infatti di elemento non dirimente, essendo altresì necessario un legame sostanziale tra provvedimento datoriale e segnalazione, non ravvisabile nel caso in cui le condotte denunciate (emissione di biglietti e abbonamenti non contabilizzati) e gli addebiti contestati (asserite minacce a superiori) siano totalmente diverse. Per un commento critico della pronuncia si rimanda a Tambasco, *La protezione del whistleblower all'esame della giurisprudenza di merito e delle linee guida ANAC: effettività della tutela o diabolica probatio?*, Il Giuslavorista, Fasc. 22 febbraio 2022; Parisi, *Report 2021*, a cura di Transparency International Italia, p. 43 e ss.

¹²⁷ *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 31.08.2020, n. 18136; Cass. civ., sez. lav., 25.01.2021, n. 1514.

¹²⁸ cfr. Cass. civ., 31 maggio 2022, n. 17702; conf. Trib. Bologna, 29 dicembre 2017, est. Sorgi, secondo cui il licenziamento che si ponga quale "ultimo atto della strategia adottata dal c.d. mobber" nel contesto di una condotta mobbizzante finalizzata all'esclusione della vittima, integra di per sé un motivo illecito che, se unico (ovverosia esclusivo) e determinante, ne comporta la radicale nullità ai sensi dell'art. 1345 c.c.; in dottrina, Marinelli, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing*, Il lavoro nella giurisprudenza, n. 4/2018, p. 393.

¹²⁹ Corte di giustizia dell'UE, 20.06.2019, *Hakelbracht*, C-404/18, in Guariso, Militello, *La tutela giurisdizionale*, cit., p. 484-485.

¹³⁰ Art. 10, lett. b), iv, Conv. OIL n. 190

3.5 Il risarcimento del danno

Il rimedio più frequentemente azionato è il risarcimento del danno per equivalente. Questo evidenzia come la logica del sistema italiano sia eminentemente compensativa, essendo ispirata dalla finalità di restituire al danneggiato niente di più dei pregiudizi subiti evitando indebiti arricchimenti, entro i rigorosi limiti della perdita effettivamente provata dal danneggiato¹³¹.

Nell'ambito specifico della conflittualità lavorativa il tema del risarcimento del danno è stato declinato dalla giurisprudenza soprattutto con riferimento al danno alla professionalità, configurabile nei frequenti casi di dequalificazione professionale. A tal riguardo, la consolidata giurisprudenza di merito liquida il danno nella misura di una percentuale della retribuzione per ogni mese di permanenza della condotta dequalificante (oscillante in media dal 20 al 100 per cento)¹³², considerato che l'elemento di massimo rilievo nella determinazione della retribuzione è il contenuto professionale delle mansioni, sicché la retribuzione "*costituisce, in linea di massima, espressione anche del contenuto professionale della prestazione*"¹³³.

L'entità è principalmente determinata dalla gravità della condotta datoriale — di norma più intensa nell'inattività lavorativa totale — e dalla durata, sebbene in un caso di inattività lavorativa totale la Corte di Cassazione abbia liquidato il risarcimento del danno patrimoniale nella misura di un terzo della retribuzione mensile lorda, considerando da un lato la lunga durata della dequalificazione (sei anni) e dall'altro contemperandolo con il concorso di colpa del lavoratore che aveva rifiutato un trasferimento ad altra destinazione e, soprattutto, aveva denunciato con colpevole ritardo la situazione di inattività lavorativa¹³⁴. In un'altra pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione lavoro (n. 38123 del 2 dicembre 2021), il risarcimento del danno alla professionalità è stato invece ridotto in misura del 50 per cento della retribuzione in considerazione della circostanza della non completa privazione delle professionalità proprie dell'ufficio di preposizione, dell'atteggiamento di chiusura della lavoratrice stessa e della gravità complessiva della condotta datoriale.

Un'altra pronuncia di merito ha tuttavia determinato tale voce di danno (definita dal giudice di merito quale "*compromissione dell'identità professionale*") utilizzando un diverso parametro di riferimento, basato sull'importo previsto per il danno biologico da inabilità temporanea assoluta ex articolo 139, comma 1 del d.lgs. 209/2005, scorporando la componente già assorbita dal risarcimento da riconoscere a titolo di danno biologico permanente e tenendo conto della durata del periodo di demansionamento¹³⁵. In questo caso il collegio ha criticato il maggioritario criterio di liquidazione computato su una percentuale della retribuzione mensile, in quanto presenterebbe il duplice inconveniente di determinare un'ingiustificata disparità di trattamento dal momento che porterebbe ad un risarcimento differenziato in ragione della retribuzione, e di parametrare in maniera del tutto arbitraria il danno alla retribuzione o ad una sua percentuale.

¹³¹ Cass. Sezioni Unite, sent. 11 novembre 2008, n. 26972; Cass. sez. 1^a, ord. 16 aprile 2018, n. 9385; Cass. sez. 3^a, ord. 18 gennaio 2018, n. 907; Cass. sez. 1^a, sent. 25 gennaio 2017, n. 1931; Cass. sez. 3^a, sent. 26 ottobre 2017, n. 25420; Cass. sez. 3^a, sent. 13 ottobre 2016, n. 20643.

¹³² *ex multis*, Trib. Milano, sez. lav., 26 aprile 2000, 100%; Trib. Milano, sez. lav., 4 maggio 2001, 72%; Cass. Sez. Lav., 23 ottobre 2001, n. 13033, 33%; Trib. Firenze, sez. lav., 2 febbraio 2004, 60%; Trib. Civitavecchia, sez. lav., 8 luglio 2004, 75%; Trib. Roma, sez. lav., 12 ottobre 2004, 80%; Trib. Palermo, sez. lav., 13 ottobre 2004, 50%; Cass. sez. Lav., 2 marzo 2005, n. 4370, 70%; Trib. Roma, sez. lav., 15 febbraio 2005, 100%; Trib. Bergamo, sez. lav., 20 giugno 2005, 80% (fattispecie di *straining*); Trib. Brescia, sez. lav., 15 aprile 2011, 100% (fattispecie di *straining*); Corte d'Appello di Roma, sez. lav., 20 aprile 2015, n. 2276, 50%; Corte d'Appello Venezia, sez. lav., 23 luglio 2016, n. 188, 35%; Trib. Roma, Sez. lavoro, Sent., 9 giugno 2020, 50%; Trib. Milano, sez. lav., 21 luglio 2017, n. 2137, est. Florio, 20%; App. Milano, sez. lav., 19 novembre 2020, 20%; Trib. Vibo Valentia, sez. lav., est. Nasso, sent. 26 maggio 2021, n. 346, 50%.

¹³³ Cass. sez. lav., 7 luglio 2001, n. 9228.

¹³⁴ Cass. Civ., sez. lav., 8 luglio 2021, n. 19522.

¹³⁵ Corte d'Appello di Catanzaro, sezione lavoro, 16 settembre 2021, est. Murgida.

Con riferimento invece al danno non patrimoniale, ai fini dell'unitaria e omnicomprensiva liquidazione prescritta dalle pronunce delle Sezioni Unite¹³⁶ la giurisprudenza maggioritaria utilizza le Tabelle del Tribunale di Milano che costituiscono parametro di conformità della valutazione equitativa alle disposizioni degli articoli 1226 e 2056 del Codice civile¹³⁷.

Ciononostante e lungi da qualsiasi automatismo applicativo tabellare, il giudice deve provvedere all'integrale riparazione secondo un criterio di personalizzazione del danno che tenga conto, pur nell'ambito di criteri predeterminati, delle condizioni personali e soggettive del lavoratore o della lavoratrice e della gravità della lesione e delle particolarità del caso concreto e della reale entità del danno¹³⁸, con particolare riguardo oltre che al danno biologico, anche ad eventuali conseguenze morali-soggettive o esistenziali, che potrebbero consentire di "personalizzare" il danno oltre i limiti massimi indicati dalle Tabelle.

In particolare, per ciò che concerne la materia oggetto del presente studio, viene in rilievo una pronuncia del Tribunale di Como, Sezione lavoro (n. 95 del 10.04.2018, est. Ortole) che ha riconosciuto la personalizzazione massima in considerazione del danno morale soggettivo patito dalla vittima di una molestia sessuale lavorativa di notevole durata (cinque anni) e in ragione della particolare odiosità della condotta datoriale, applicando al pregiudizio biologico patito dalla ricorrente la personalizzazione massima tabellare del 38 per cento. In un caso analogo di molestie sessuali sul lavoro il Tribunale di Milano, Sezione lavoro (n. 1949 del 5.08.2019, est. Colosimo) ha riconosciuto la misura massima di personalizzazione del 49 per cento "in ragione del profondo patimento soggettivo che l'accertamento specialistico ha consentito di evidenziare". La personalizzazione è stata invece ancorata alla gravità oggettiva della condotta ostile dal Tribunale di Brescia, Sezione lavoro (n. 364 del 23 maggio 2014, est. Azzolini) che ha liquidato il danno biologico indicato dalle Tabelle milanesi aumentandolo attraverso il ricorso al correttivo della cosiddetta personalizzazione, valutata nel caso di specie nella misura massima (44 per cento) per la presenza del mobbing.

Sebbene la funzione compensativa del risarcimento del danno sia ancora quella dominante, non può tuttavia ignorarsi come da alcuni anni stia emergendo, tanto nella legislazione¹³⁹ quanto nella giurisprudenza¹⁴⁰, una concezione "polifunzionale" del risarcimento volta a riconoscere, accanto alla finalità precipuamente reintegratorio-compensativa, anche quella preventivo-dissuasiva e punitivo-sanzionatoria¹⁴¹. Con una efficace similitudine, si è equiparato il sistema

¹³⁶ Si fa riferimento alle note sentenze gemelle di "San Martino" (Cassazione, Sezioni Unite 11 novembre 2008, n. 26972-26975), che in un'ottica di contenimento della parossistica moltiplicazione dei danni risarcibili registrata nella giurisprudenza di merito dei primi anni duemila, ha affermato la concezione bipolare del danno risarcibile, articolato nelle categorie del danno patrimoniale e non patrimoniale.

¹³⁷ *Ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 11.10.2019, n. 25690; Cass. civ. 20895/2015; Cass. civ. 9950/2017; Cass. civ. 11754/2018; Cass. civ. 12408/2011.

¹³⁸ Cass. 21 aprile 2011, n. 9138.

¹³⁹ Si pensi all'elenco delle norme con funzione sanzionatorio-punitiva nell'ordinamento italiano riportato nella pronuncia della Cassazione, sezioni unite, 5 luglio 2017, n. 16601.

¹⁴⁰ Cass. sez. un., 5 luglio 2017, n. 16601, cit.; Cass. civ., sez. lav., 2 novembre 2021, n. 31071, par. 10; Cass. sez. lav., 15 dicembre 2020, n. 28646, par. 7.6.

¹⁴¹ Sulla tripartizione della responsabilità risarcitoria in funzione riparatoria/compensativa, preventiva/dissuasiva e sanzionatoria/punitiva, il cui fulcro sono rispettivamente il danneggiato, la norma e il danneggiante, si rimanda a M. Biasi, *Il "caso Ryanair" e l'ingresso del danno punitivo nel diritto del lavoro italiano*, in *Giurisprudenza italiana*, 10/2018, p. 2201; sulla possibile natura punitivo-dissuasiva dell'istituto del risarcimento del danno nell'ordinamento italiano, S. Carabetta, *Punitive damages e teoria della responsabilità civile. La funzione compensativa del risarcimento punitivo*, Giappichelli, Torino, 2020; P. Mariotti, P. Masini, R. Caminiti, *Danni punitivi. Profili giuridici e assicurativi dopo la sentenza 16601/2017 delle SS.UU. della Corte di Cassazione*, Maggioli, 2018; C. Salvi, *La responsabilità civile*, in *Trattato di Diritto Privato a cura di G. Iudica e P. Zatti, Giuffrè Lefebvre*, Milano, 2019, pp. 295 e ss. Per un approfondito studio comparativo sugli strumenti di responsabilità risarcitoria per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni nei sistemi europei, si veda il contributo di K. Wladash, *The sanctions regime in discrimination cases and its effects*, Equinet, 2015.

rimediale risarcitorio al sistema biologico immunitario, che proporziona la risposta del corpo all'entità dell'offesa esterna: da qui emerge l'opportunità che "la reazione ordinamentale alle offese sia proporzionata all'effettivo disvalore della condotta e all'intensità dell'elemento psicologico del danneggiante"¹⁴².

Fatta salva la disposizione contenuta nella legislazione antidiscriminatoria che lega la liquidazione del danno anche all'eventuale natura ritorsiva della condotta illecita (articolo 28, comma 4 del d.lgs. 150/2011), nell'ambito della repressione della violenza lavorativa l'istituto del risarcimento del danno non prevede in generale specifiche disposizioni di legge volte a sanzionare, in ambito civilistico, le vessazioni e le aggressioni sul lavoro, nonostante le direttive antidiscriminatorie europee indichino agli Stati membri la necessità di sanzioni civili anche "dissuasive"¹⁴³ e la Convenzione n.190 richieda l'introduzione di meccanismi di risarcimento adeguati ed efficaci¹⁴⁴.

Partendo dall'applicazione delle citate norme eurounitarie la giurisprudenza del lavoro, nell'ultimo decennio, ha introdotto — sia pure limitatamente a casi di molestie e di violenze rientranti nel diritto antidiscriminatorio — l'elemento della "dissuasività" quale ulteriore parametro di liquidazione del compendio risarcitorio. Il principio di diritto comunitario prevede che i rimedi giurisdizionali risarcitori in materia di repressione delle discriminazioni debbano essere effettivi, efficaci e "avere per il datore un effetto dissuasivo reale"¹⁴⁵ non potendosi limitare "ad un indennizzo puramente simbolico"¹⁴⁶. Questo principio è stato ribadito nell'ordinamento nazionale dalla pronuncia della Cassazione civile, Sezione lavoro (n. 31071 del 2 novembre 2021)¹⁴⁷ che ha confermato la condanna della Corte d'Appello di Trento nei confronti del datore di lavoro al pagamento della somma di 30.000 euro a titolo di danno non patrimoniale da discriminazione.

A tal proposito, rileva la pronuncia del Tribunale di Pistoia, Sezione lavoro (8 settembre 2012, est. Tarquini) che in un caso di molestie sessuali ha applicato direttamente nell'ordinamento giuridico italiano l'articolo 18 della Direttiva 2006/54/CE, liquidando il risarcimento (nella misura complessiva di 90 mila euro) non solo in funzione compensativa sulla base del danno effettivamente sofferto ma anche in chiave dissuasiva, considerando gli elementi attinenti alla rilevanza del bene giuridico leso, dell'intensità del disagio, della sofferenza, della durata della condotta e della circostanza dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro. A questa prima pronuncia hanno fatto seguito, nel corso degli anni, una serie di decisioni della giurisprudenza di merito in materia di discriminazioni e di molestie sul lavoro tutte ugualmente ispirate dall'esigenza di commisurare il risarcimento in chiave sanzionatorio-dissuasiva, che si riportano nel Riquadro 3 che segue.

¹⁴² A. Pisani Tedesco, *Alla ricerca della risposta efficace alle offese, tra diritto e biologia*, Rivista Critica del Diritto Privato, XXXIX — 3, settembre 2021, p. 390.

¹⁴³ art. 17 Direttiva 2000/78/CE; art. 18 Direttiva 2006/54/CE e da ultimo art. 23 Dir. 2019/1937/UE in materia di *whistleblowing*, norme *self-executing* in Italia, in forza anche del principio del primato del diritto comunitario.

¹⁴⁴ Articolo 10, lett. b); in particolare vedasi ILO in *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Ginevra, 2021, p. 77 che si riferisce al necessario carattere dissuasivo dei rimedi da apprestare a favore delle vittime.

¹⁴⁵ CGUE, sentenza 10 aprile 1984, causa 14/83, *Von Colson*, par. 23.

¹⁴⁶ CGUE, sentenza *Von Colson*, cit., par. 23.

¹⁴⁷ Conf. [Cass., sez. un., 21 luglio 2021, n. 20819](#); Cass. sez. lav., 15 dicembre 2020, n. 28646, cit.

► **Riquadro 3. Il risarcimento del danno con funzione dissuasiva**

Nella giurisprudenza di merito, hanno liquidato il risarcimento del danno considerando la finalità dissuasiva:

- **Trib. Firenze, sez. lav., 22 ottobre 2019, est. Consani**, caso di discriminazione collettiva di genere in materia di orario di lavoro, in cui si parla di funzione del risarcimento dissuasiva e latamente sanzionatoria (risarcimento di 2 mila euro);
- **Trib. Ferrara, sez. lav., 31 marzo 2021, est. Bighetti**, caso di discriminazione collettiva di genere inerente il regolamento di una cooperativa di pescatori, in cui si fa espresso riferimento ad una “prospettiva dissuasiva” (risarcimento di 20 mila euro);
- **Trib. Bergamo, sez. lav., 30 marzo 2018, est. Bertoncini**, caso di discriminazione relativo ad una clausola del contratto di lavoro limitativa dei diritti sindacali, in cui si menziona la categoria del danno punitivo nell’ambito della violazione delle norme antidiscriminatorie (risarcimento di 50 mila euro);
- **Trib. Bologna, sez. lav., 31 dicembre 2020, est. Zoppi**, caso di discriminazione collettiva inerente il rapporto di lavoro dei riders (risarcimento di 50 mila euro);
- **Tribunale Bergamo, sez. lav., 8 agosto 2014, est. Bertoncini**, caso di discriminazione per l’orientamento sessuale in sede di procedura di selezione ai fini dell’assunzione (risarcimento di 10 mila euro);
- **Tribunale Ascoli Piceno, sez. lav., 25 marzo 2016, n. 22**, caso di discriminazione per motivi di cittadinanza ai danni di un’insegnante (risarcimento di 7 mila euro);
- **Tribunale di Firenze, sez. lav., 20 aprile 2016, est. Papait**, caso di molestie sessuali ai danni di una lavoratrice (risarcimento di 20 mila euro);
- **Corte d’appello di Trento, sez. lav., 23 febbraio 2016**, discriminazione per l’orientamento sessuale di un’insegnante (risarcimento di 30 mila euro alla lavoratrice discriminata, e di 10 mila euro alle associazioni per la tutela degli interessi collettivi);
- **Trib. Firenze, sez. lav., 9 novembre 2015, est. Santoni Rugiu**, molestie sessuali ai danni di una dipendente (risarcimento di 20 mila euro);
- **Trib. Pistoia, sez. lav., 12 luglio 2012, est. Tarquini**, molestie sessuali ai danni di due lavoratrici (risarcimento di 90 mila euro);
- **Trib. Milano, sez. lav., 12 agosto 2010, n. 3488, est. Atanasio**, caso di molestie sessuali ai danni di una lavoratrice in cui pur non menzionando espressamente la finalità dissuasiva, si liquida il danno non patrimoniale sulla base della durata, della ripetitività, della gravità e del clamore dei fatti (risarcimento di 20 mila euro).

Fonte: Banca dati Il Giuslavorista, Giuffré Lefebvre.

Le pronunce riportate nel precedente riquadro si caratterizzano per un altro importante aspetto che si affianca alla funzione dissuasiva del risarcimento. Questo aspetto è rappresentato dall’automatica operatività del rimedio risarcitorio a fronte della realizzazione della fattispecie discriminatoria o molesta. Più precisamente, nei casi in esame i giudici hanno sempre provveduto alla liquidazione in *re ipsa* del danno lamentato¹⁴⁸.

In particolare, si distingue tra tutte la sentenza del Tribunale di Milano, Sezione lavoro (n. 3488 del 12 agosto 2010, est. Atanasio) che partendo dal disposto dell’articolo 4 comma 5 del d.lgs. 216/2003 e dall’articolo 37, terzo comma del d.lgs. 198/2006 (in cui è previsto che il giudice “provvede, se richiesto, al risarcimento del danno non patrimoniale”), giunge a ritenere che

¹⁴⁸ D. Tambasco, *Il danno da discriminazione sul lavoro nelle recenti pronunce della giurisprudenza di merito*, Il Giuslavorista, 29 marzo 2022.

“il legislatore abbia espressamente previsto che il danno non patrimoniale sia necessariamente susseguente alla violazione e che il giudice sia demandato solo alla sua quantificazione, esonerando la vittima delle molestie dalla necessità di provarlo”. Alla base di questa motivazione vi sono considerazioni che trascendono gli aspetti strettamente giuridici, arrivando a toccare in profondità il nucleo della dignità umana: “sembra al giudicante che richiedere alla vittima di fornire la prova della sussistenza di quel danno sia forse umiliante quanto gli atti che aveva in precedenza subiti”¹⁴⁹.

3.6 Sintesi

L'analisi svolta in questo capitolo ha evidenziato l'esistenza, nell'ordinamento italiano, di un sistema di tutela processuale dalle violenze e molestie lavorative “a due facce”. Se da un lato, infatti, gli strumenti ed i rimedi apprestati dal diritto interno appaiono generalmente conformi alle disposizioni della Convenzione n. 190 e alle indicazioni della Raccomandazione n. 206, tuttavia i dati estratti nel primo capitolo evidenziano alcuni profili critici sul piano dell'effettività della tutela offerta a favore delle vittime della violenza e delle molestie sul lavoro.

Più precisamente, l'elevato numero di rigetti nell'ambito delle controversie più diffuse in materia (ovverosia nell'accertamento delle condotte mobbizzanti), dovuto principalmente alla mancata prova dell'elemento oggettivo della fattispecie, potrebbe essere sintomatico dell'esistenza di un deficit di efficacia dello strumento processuale. Per correggere questo profilo critico, si potrebbe modulare diversamente il riparto dell'onere probatorio e, al contempo, predisporre strumenti adeguati di protezione contro le vittimizazioni a favore dei testimoni e degli informatori — pressoché assenti nell'ordinamento italiano — i quali sono la principale fonte di conoscenza per l'accertamento dei fatti in giudizio.

Dall'altro lato, sebbene i dati raccolti in materia di compensi risarcitori liquidati abbiano una capacità esplicativa “limitata” — non essendo ad esempio disponibili le somme richieste ab origine dai ricorrenti — tuttavia sono possibili alcune considerazioni in ordine alla tendenziale “moderazione” dei risarcimenti riconosciuti a favore delle vittime di violenza e molestie sul lavoro. In particolare, si è dimostrato come la logica esclusivamente “compensativa” adottata dall'ordinamento italiano prescinda totalmente dalla valutazione di altri elementi quali la gravità del fatto e l'intensità dell'elemento psicologico che invece, in questa materia, sono di gran lunga più significativi. Si è di fronte ad illeciti non solo odiosi per la loro natura ma spesso anche realizzati dagli aggressori con cinica preordinazione. Questi illeciti richiederebbero una risposta diversa e più efficace proprio in termini di quantum risarcitorio¹⁵⁰. Questo spiega, in definitiva, la ridotta entità dei risarcimenti liquidati in sede giudiziale nei rari casi di accoglimento delle domande per danno da mobbing, così come la prevalenza del parametro biologico rispetto a quello oggettivo della durata della condotta. La filosofia reintegratorio-compensativa ha proprio nella rigorosa prova dell'intero pregiudizio patito dal danneggiato, nei limiti delle conseguenze¹⁵¹ psico-fisiche e/o patrimoniali subite, i suoi due “pilastri strutturali”.

¹⁴⁹ Per un commento sulla pronuncia, cfr. Rosiello, *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela*, Igiene & Sicurezza del lavoro, cit., p. 74-75.

¹⁵⁰ A. Pisani Tedesco, *Il problema della responsabilità civile compensativa*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 76-78.

¹⁵¹ È il “danno-conseguenza” enunciato nella nota sentenza della Cass. sez. unite, 11 novembre 2008, n. 26972. Più precisamente, il danno non patrimoniale da lesione di diritti fondamentali, quale tipico danno-conseguenza, non coincide con la lesione dell'interesse leso (ovvero non è *in re ipsa*) e, pertanto, deve essere allegato e provato da chi chiede il relativo risarcimento, pur essendo consentito il ricorso a valutazioni prognostiche e a presunzioni sulla base di elementi obiettivi che è preciso onere del danneggiato fornire (*ex plurimis*, Cass. sez. 1^a, ord. 16 aprile 2018, n. 9385; conf. Cass. sez. 3^a, ord. 18.1.2018, n. 907; Cass. sez. 1^a, sent. 25.1.2017, n. 1931; Cass. sez. 3^a, sent. 26.10.2017, n. 25420; Cass. sez. 3^a, sent. 13.10.2016, n. 20643).

Su questo piano, potrebbe quindi essere opportuno estendere le tecniche previste dall'ordinamento per orientare in chiave dissuasiva la risposta risarcitoria, eventualmente estendendo a tutte le condotte lavorative violente e moleste il risarcimento *in re ipsa*, sulla base principalmente della gravità oggettiva e soggettiva dell'azione, stabilendo tuttavia dei precisi limiti che consentano di evitare una risposta "esorbitante".

► Conclusioni

L'esame della giurisprudenza intervenuta in materia di violenza e molestie lavorative, svolta nei precedenti capitoli, consente di trarre alcune conclusioni.

Nell'ordinamento giuslavoristico italiano non esiste una fattispecie omnicomprensiva e unitaria di violenza e molestie lavorative. Esiste invece una distinzione tra la tutela antidiscriminatoria che è caratterizzata da una nozione unitaria di "molestie" e quella di diritto comune, che si articola in una pluralità di distinte fattispecie derivate principalmente dall'interpretazione giurisprudenziale dell'articolo 2087 del Codice civile, con conseguente disparità di effetti e di tutele.

Nella prassi giudiziaria, la fattispecie più frequentemente utilizzata dagli operatori del diritto è quella del mobbing. La tendenza al "panmobbing" registrata nel diritto in action ha reso dominante la fattispecie del mobbing, figura che consente di ricomprendere in un unico progetto persecutorio atti e comportamenti illeciti, neutri o addirittura anche leciti.

Nonostante la prevalenza nel diritto vivente, la fattispecie del mobbing si caratterizza per la sua peculiare complessità strutturale e per il suo ridotto raggio di azione. A differenza della nozione di violenza e molestie delineata dalla Convenzione OIL n. 190, che ricomprende tutti i fenomeni di ostilità lavorativa¹⁵² — compresa la singola condotta violenta o molesta inaccettabile e che non include l'intento persecutorio tra i suoi elementi costitutivi essendo connotata da un approccio incentrato sulla vittima¹⁵³ — fa da controcanto l'elaborazione della fattispecie dominante nel diritto vivente italiano, il mobbing, che ha invece nella sistematicità e nell'intenzionalità dolosa gli elementi qualificanti, mantenendo un'impostazione basata sull'aggressore che non consente di contrastare la singola condotta oggettivamente violenta o molesta.

Dispersa in una pluralità di fonti, la frammentarietà della disciplina di diversi tipi di fattispecie e la limitatezza della figura di violenza lavorativa più frequente nella prassi suggerisce una razionalizzazione unificante. Sul piano della fattispecie definitoria e della correlativa normazione, l'analisi svolta nel presente documento evidenzia la disfunzionalità del sistema "binario" diviso tra l'art. 2087 del Codice civile e la legislazione antidiscriminatoria. Al contrario, ben più funzionale e maneggevole per gli operatori del diritto sarebbe l'adozione della tecnica utilizzata dalla Convenzione OIL, la cui definizione ha unificato tutte le possibili manifestazioni di violenza e molestie nel mondo del lavoro, costruendo attraverso il sistema delle "clausole generali" una fattispecie elastica e a maglie larghe, capace di adattarsi alle esigenze del caso concreto, rifuggendo al contempo da una rigida normazione per elenchi tipologici.

La tutela delle vittime di violenza e di molestie lavorative nell'ordinamento giuslavoristico italiano manifesta un aspetto "a due facce", presentando da un lato una serie di rimedi processuali in linea con le prescrizioni della Convenzione e, dall'altro, rivelando una mancanza di effettività. Se è indiscutibile il fatto che nel sistema italiano le vittime di violenza e molestie lavorative hanno a disposizione un ampio novero di strumenti processuali tanto ordinari quanto cautelari, è altrettanto vero che il "punto oscuro" dell'ordinamento nazionale è rappresentato dai meccanismi di ricorso e di risarcimento, caratterizzati rispettivamente dall'elevato rigetto delle domande giudiziali e da una tendenziale moderazione risarcitoria. È proprio questa l'area in cui il legislatore

¹⁵² ILO, *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, cit., p. 8. L'esigenza di addivenire ad una nozione unitaria di violenza e molestia sul lavoro è emersa, a livello internazionale, nel corso dei lavori preparatori alla Convenzione n. 190 in cui si è preso atto dell'esistenza, nell'ambito dei 187 Stati membri dell'OIL, di molteplici e diverse definizioni relative alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, con un'ampia varietà di significati ed accezioni. Vedasi ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Ginevra, 2018, pp. 5 e ss.

¹⁵³ ILO, *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, cit., p. 10.

nazionale dovrebbe intervenire in modo più incisivo, allo scopo di integrare gli standard minimi prescritti dalla Convenzione OIL¹⁵⁴ e di implementare l'efficacia della risposta sanzionatoria (in linea con la filosofia della "tolleranza zero"), modulando diversamente i meccanismi processuali in materia di riparto dell'onere della prova e prendendo in considerazione la possibilità di ampliare l'ambito della funzione dissuasiva del risarcimento¹⁵⁵, oggi previsto solo nel ristretto perimetro della legislazione antidiscriminatoria. Sarebbe inoltre opportuno introdurre una norma generale di tutela dei testimoni e degli informatori da possibili rappresaglie o ritorsioni, norma ad oggi pressoché assente nel sistema italiano.

Per quanto riguarda le possibili implicazioni derivanti dall'entrata in vigore della Convenzione OIL n. 190 in Italia, si può affermare che rilevanti saranno gli effetti pratici nell'ordinamento giuridico nazionale¹⁵⁶ sia per la giurisprudenza e gli operatori del diritto che per il legislatore. In assenza di un intervento legislativo che consenta di armonizzare la normativa italiana agli standard prescritti dalla Convenzione OIL, si prospettano ampi spazi per sollevare lo scrutinio di legittimità costituzionale della normativa nazionale, soprattutto con riferimento alle disposizioni della Convenzione più di dettaglio, relative alla fattispecie definitoria di violenza e molestie, all'ambito di applicazione e ai meccanismi di ricorso e risarcimento. Soprattutto alla luce delle "sentenze gemelle"¹⁵⁷ della Corte costituzionale, le disposizioni della Convenzione OIL, una volta entrate in vigore, costituiranno parametro di valutazione della legittimità costituzionale delle norme di diritto interno ai sensi dell'art. 117, 1° comma della Costituzione, rappresentando norme interposte di rango sub-costituzionale. Alla luce dei principi generali dettati dalla giurisprudenza costituzionale e in particolare del principio del controllo diffuso di costituzionalità, il giudice del caso concreto dovrà in primo luogo scegliere l'opzione ermeneutica "conforme alla Costituzione" e, se del caso, "conforme alla Convenzione OIL n.190", laddove il tenore testuale della norma in questione lo consenta. Soltanto in caso contrario, ove il testo della singola disposizione di diritto interno non permetta un'interpretazione conforme, allora il giudice dovrà necessariamente rimettere la questione alla Corte costituzionale per il relativo giudizio di legittimità.

Molte disposizioni di diritto interno potrebbero venire in rilievo nei singoli contenziosi relativi a violenze o molestie lavorative proprio per la loro possibile difformità dagli standard minimi dettati dalla Convenzione OIL n.190. Si pensi, ad esempio, al requisito dell'intento persecutorio elaborato dalla giurisprudenza sul solco dell'art. 2087 del Codice civile nella costruzione delle fattispecie del mobbing — in potenziale contrasto con l'articolo 1 della Convenzione — o alla mancanza di misure di tutela da ritorsioni o da rappresaglie per i testimoni e per i sommarî informatori (articolo 10 previste dalla stessa Convenzione).

Si prospetta il probabile fiorire di una pluralità di questioni di compatibilità costituzionale del diritto interno, che potrebbero avere un serio impatto nella definizione di molti casi concreti. La giurisprudenza sarà pertanto chiamata ad una delicata opera di "sutura normativa", stretta tra l'obbligo di interpretazione delle norme interne conformi alla Convenzione e l'altrettanto cogente principio internazionale di favore del lavoratore (articolo 19, paragrafo 8 della Costituzione dell'OIL), che riconosce la prevalenza delle norme (anche se nazionali) in concreto più favorevoli (c.d. principio di "non regresso").

¹⁵⁴ OIL, Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206, OIL, cit., p. 67: "Regardless of the specific mechanism, Convention No. 190 and Recommendation No. 206 state that all these channels should be easily accessible, safe, fair and effective"

¹⁵⁵ In questa direzione, da ultimo, si muoveva nella precedente legislatura il testo base adottato in sede referente dalla Commissione XI della Camera dei Deputati, che riuniva tutte le proposte di legge in materia di prevenzione e contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo (ovvero le proposte C. 1741 De Lorenzo, C. 1722 Rossini, C. 2311 Serracchiani e C. 3328 Barzotti), in cui veniva esteso ad ogni fattispecie di conflittualità lavorativa sia l'onere probatorio attenuato previsto dall'art. 40 d.lgs. 198/2006 per le sole molestie sessuali e di genere sia la finalità dissuasiva del risarcimento, attraverso l'art. 3, commi 4 e 5.

¹⁵⁶ La Convenzione entra in vigore dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica

¹⁵⁷ Il riferimento è alle sentenze n. 348 e 349 del 2007 della Corte costituzionale.

Altrettanto centrale è la seconda implicazione relativa alla formazione degli operatori del diritto, in *primis* avvocati e magistrati. La piena conoscenza degli strumenti di tutela approntati dall'ordinamento potrà consentire non solo di affrancarsi dall'imperante "panmobbismo" ma, soprattutto, di dare impulso all'evoluzione del diritto vivente nella direzione della pienezza e dell'effettività della protezione riconoscibile a favore di tutte le vittime di violenze e di molestie sul lavoro. Questa implicazione coinvolge anche l'organismo nazionale responsabile dell'ispezione del lavoro, a cui la Convenzione e la Raccomandazione OIL attribuisce un ruolo centrale tanto nella funzione di protezione e prevenzione¹⁵⁸ quanto nella funzione di contrasto¹⁵⁹, attraverso la messa a disposizione di misure di orientamento, di risorse, di informazione e di formazione sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro¹⁶⁰. Nell'assetto istituzionale italiano e in materia antidiscriminatoria assume un ruolo importante anche la figura delle/dei Consigliere/i di parità le/i quali dovrebbero essere coinvolte/i in azioni formative, in particolare sulla declinazione della prospettiva di genere agli standard previsti dalle nuove norme internazionali dell'OIL.

In questo contesto, risulta oggi più che mai opportuno un tempestivo intervento del legislatore nazionale: ed è questa la terza, conclusiva implicazione rilevabile all'esito della presente analisi, che si è dipanata tra molteplici e frammentarie disposizioni di legge e orientamenti giurisprudenziali ormai "ossificati".

Di fronte al paesaggio normativo descritto in questo documento, si pone l'esigenza primaria di introdurre una disciplina organica e unitaria nella specifica materia delle violenze e delle molestie lavorative. Non mancano peraltro diversi disegni di legge presentati in Parlamento¹⁶¹.

A prescindere dall'opera del legislatore nazionale, resta il fatto che la recente ratifica della Convenzione OIL rappresenta l'inizio di un cammino sulla strada verso un mondo del lavoro in cui la dignità e il rispetto saranno i pilastri fondanti. In questo contesto, la violenza e le molestie non possono e non devono avere cittadinanza. Questo è un percorso lungo e non privo di ostacoli, in cui un ruolo fondamentale dovranno recitare non solo gli attori principali del mondo del lavoro (in primo luogo i governi e le rappresentanze sindacali e datoriali), ma anche i protagonisti del mondo del diritto, quest'ultimo inteso come tecnica al servizio della giustizia. A loro, e a questo modo di intendere il diritto, è rivolto il presente studio, con l'auspicio che, anche attraverso queste pagine, un piccolo passo nella strada verso un mondo del lavoro dignitoso sia stato compiuto.

¹⁵⁸ Vedasi l'articolo 8 della Convenzione.

¹⁵⁹ Vedasi l'articolo 10 della Convenzione e gli articoli 20 e 21 della Raccomandazione.

¹⁶⁰ Vedasi l'articolo 11, lettera b) della Convenzione e l'articolo 23, lettera b) della Raccomandazione.

¹⁶¹ Tra i disegni di legge presentati durante la XVIII legislatura (2018-2022) si annovera la proposta di legge "*Disposizioni in materia di eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*" (A.S. 2358") che conteneva una serie di disposizioni per dare concreta attuazione alla Convenzione n. 190 nell'ordinamento giuridico italiano. Per una rassegna sui disegni di legge presentati in Parlamento nella legislatura appena conclusasi, si rimanda a H. Ege, D. Tambasco, *Il processo di codificazione delle disposizioni in materia di mobbing, straining e molestie sul lavoro: breve viaggio tra dogmi, intuizioni del singolare e nuovi orizzonti internazionali*, cit.; M. Brollo, *Ancora sulle proposte di legge sul mobbing in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati*, in DSL, 2-2019; P. Pascucci, *Le proposte di legge sul mobbing in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati*, in DSL, 1-2019; Bartolozzi G., *Il mobbing di genere in ambito lavorativo*, in Riv. Giur. Ambiente diritto, 2022, 1.

► Bibliografia

A.a. V.v., *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, in Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni Industriali, 2006, n. 29.

Agliata, M. *Sull'esercizio "responsabile" del diritto di denuncia del lavoratore*, in La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata, 5, settembre 2021.

Balducci, C., *I processi psichici nel mobbing*, Collana Prima n. 9, Bologna, ed Prima Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale, 2000.

Ballestrero, M.V., *Tra discriminazione e motivo illecito: il percorso accidentato della reintegrazione*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2016.

Bamayr, A., *Mobbing: Hilflöse Helfer in Diagnostik und Therapie*, in Deutsches Ärzteblatt 98, n° 27, 06.07.2001.

Barbera, M., *Il cavallo e l'asino. Ovvero dalla tecnica della norma inderogabile alla tecnica antidiscriminatoria*, in Aa.Vv., *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto derogabile*, Ediesse, Roma, 2017

Bartolozzi G., *Il mobbing di genere in ambito lavorativo*, in Riv. Giur. Ambiente diritto, 2022, 1.

Biasi, M., *Il "caso Ryanair" e l'ingresso del danno punitivo nel diritto del lavoro italiano*, in Giurisprudenza italiana, 10/2018, p. 2201.

Bona, M., Monateri, P.G., Oliva, U., *Mobbing. Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000.

——— *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Ipsoa, 2007.

Brodsky, C., *The harassed worker*, Toronto, Lexington Books, 1976.

Brollo, M., *Ancora sulle proposte di legge sul mobbing in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati*, in DSL, 2-2019.

Cantone, R., *Il dipendente pubblico che segnala illeciti; un primo bilancio sulla riforma del 2017*, in Aa.Vv., a cura di Della Bella, Zorzetto, *Atti del I convegno annuale del dipartimento di scienze giuridiche Cesare Beccaria, Milano, 18-19 novembre 2019*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2020.

Carabetta, S., *Punitive Damages e teoria della responsabilità civile. La funzione compensativa del risarcimento punitivo*, Giappichelli, Torino, 2020.

Cavallini, G., *La tutela del lavoratore demansionato*, Il lavoro nella giurisprudenza, n. 8-9, 2018.

Corn, E., a cura di, *Le molestie sul lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2020.

Curci, P., Galeazzi, G.M., Secchi, C., *La sindrome delle molestie assillanti (stalking)*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.

Davenport, N., Distler Schwartz, R., Pursell Elliot, G., *Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace*, Civil Society Publishing, Ames, 1999.

Della Bella, *Il whistleblowing nell'ordinamento italiano: quadro attuale e prospettive per il prossimo futuro*, in Aa.Vv., a cura di Della Bella, Zorzetto, *Atti del I convegno annuale del dipartimento di scienze giuridiche Cesare Beccaria, Milano, 18-19 novembre 2019*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2020.

De Paolis, M., *Il fenomeno dello stalking occupazionale*, in Azienditalia - Il Personale, n. 3, 2014.

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., *System needs update: upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*, OIL, Ginevra, 2020.

Del Punta, R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2020.

——— *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, Padova, 2005.

——— *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in DLRI, 2006.

Dentici, L.M., *Sull'efficacia preventiva, dissuasiva e protettiva delle misure antirapina*, Giurisprudenza italiana, 11/2015.

Di Noia, F., *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, Il lavoro nella giurisprudenza, n. 2, 1 febbraio 2017.

Ege, H., *La valutazione peritale del danno da mobbing e da straining*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2019.

——— *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2005.

——— *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002.

Ege H., Tambasco, D., *Il calcio molesto*, Rivista di Diritto Sportivo, 1/2022.

——— *Il lavoro molesto*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2021.

——— *Il processo di codificazione delle disposizioni in materia di mobbing, straining e molestie sul lavoro: breve viaggio tra dogmi, intuizioni del singolare e nuovi orizzonti internazionali*, Labor, 3/2021.

——— *La tolleranza zero contro violenza e molestie lavorative: una rivoluzione in arrivo?*, Il Giuslavorista, 1 ottobre 2021.

Einarsen S., Hoel, H.; Zapf D.; Cooper, C.L., *Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research, and Practice*, Boca Raton, CRC Press, 2011.

Einarsen S., Skogstad A., *Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations*, in *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, vol. 5, n. 2.

Ficarelli, T., *Liti in tribunale*, Carocci, Roma, 2022.

Garofalo C., *Mobbing: tanti lo lamentano, pochi lo dimostrano*, Responsabilità civile e previdenza, fasc. 1, 2021.

Grattagliano I., Ostuni A., Marrone M., Cassano A., Tafuri S., De Soccio P., Allamprese P., Castaldo V., Catanesi R., *Se sbaglia o farà male qualcosa, lo farà in triplice copia....Indagine sui casi di denunce di patologia psichica da mobbing presso il centro polidiagnostico regionale Inail della Puglia*, Rivista Italiana di Medicina Legale (e del Diritto in campo sanitario), fasc. 1, 1 febbraio 2017.

Grimaldi I., Valentini C., *Le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro: il quadro normativo*, in *Pari opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro*, a cura di Grimaldi, Pacini, Pisa, 2022.

Grossi P., *L'invenzione del diritto*, Laterza, Roma-Bari, 2017.

Guariso, A., Militello, M., *La tutela giurisdizionale*, in *La tutela antidiscriminatoria*, a cura di Barbera, Guariso, Giappichelli, Torino, 2019.

Gulotta G., *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano, 2007.

- Heinemann P., *Mobbing, gruppvåld bland barn och vuxna*, Stockholm, Natur och Kultur, 1972.
- Hirigoyen M.F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Milano, 2000.
- Hubert A., Van Veldhoven M., *Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing*, in *Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001, vol. 10, n.4.
- Irti N., *Nichilismo giuridico*, Laterza, Roma-Bari, 2004.
- Kahneman D., *Pensieri lenti e veloci*, Mondadori, Milano, 2012.
- Lassandari A., *La nuova disciplina dei licenziamenti e il divieto di discriminazioni*, in Aa.Vv., *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto derogabile*, Ediesse, Roma, 2017.
- Lazzeroni, L., *Molestie e Molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. Barbera, Giuffrè, Milano, 2007.
- Leymann, H., Gustafsson A., *Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders*, in *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, vol. 5, n. 2.
- Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, vol. 5, n. 263.
- *The content and development of mobbing at work*, in European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.
- *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbek, Rowohlt, 1993.
- *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, 1990, 5 (2).
- Liefooghe, A., Mackenzie Davey K., *Accounts of Workplace Bullying: The Role of the Organization*, in *Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001, vol. 10, n. 4.
- Lo Presti, A., Landolfi A., *Gestire il mobbing nelle organizzazioni*, Il Mulino, Bologna, 2021.
- Lorenz, K., *L'aggressività*, Il Saggiatore, Milano, ed. 2015.
- Maniaci, A., *Onere della prova e strategie difensive*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2020.
- Marinelli, F., *Il licenziamento discriminatorio e per motivo illecito: contributo allo studio della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2017.
- Marinelli, M., *Licenziamento per motivo illecito e mobbing*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 4/2018.
- Mariotti, P., Masini P., Caminiti R., *Danni punitivi. Profili giuridici e assicurativi dopo la sentenza 16601/2017 delle SS.UU. della Corte di Cassazione*, Maggioli, 2017.
- Maslach C., *Burnout: The Cost of Caring*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, N.J., 1982.
- Maslach C., Leiter M., *Burnout e organizzazione*, Erickson, 2000.
- Mazzamuto S., *Il mobbing*, Giuffrè, Milano, 2004.
- Meloy J. Reid, *The psychology of stalking: clinical and forensic perspectives*, San Diego, 1998.

Meucci M., *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Ediesse, Roma, 2012.

Novella M., *La prova della discriminazione nel rapporto di lavoro*, in A.a.V.v., *Le prove nel processo del lavoro*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2021.

OIL, *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, International Labour Office, Ginevra, 2021.

————— *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Ginevra, 2018.

————— *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Ginevra, 2016.

Paine S., *The Burnout Syndrome in Context*, in JONES J.W. (a cura di), *The burnout Syndrom*, London House, Park Ridge IL, 1982.

Parisi P., *Report 2021*, a cura di Transparency International Italia.

Pascucci P., *Le proposte di legge sul mobbing in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati*, in DSL, 1-2019.

Pasquale C., *Il quantum del danno da mobbing: rilevanza del pregiudizio biologico*, *Danno e Responsabilità*, 3/2013, pp. 330 e ss.

Patti S., *Le prove*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2021.

Pisani Tedesco A., *Alla ricerca della risposta efficace alle offese, tra diritto e biologia*, *Rivista Critica del Diritto Privato*, XXXIX – 3, settembre 2021.

————— *Il problema della responsabilità civile compensativa*, Giappichelli, Torino, 2022.

Peruzzi, M., *La prova del licenziamento ritorsivo nella legge 179/2017 sul whistleblowing*, in *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 1, 2020.

Pezzini G., *La (discutibile) qualificazione dello straining come un minus del mobbing, ma a oneri probatori invariati*, *Responsabilità civile e Previdenza*, fasc. 2, 2020.

Pizzuti, P., *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019,

Radbruch G., *Filosofia del diritto*, Giuffrè Lefebvre, Milano, ed. 2021.

Randall P., *Adult Bullying*, , Routledge, Londra e New York ,1996.

Riccio, A., *La tutela del lavoratore che segnala illeciti dopo la L. 179 del 2017. Una prima lettura giuslavoristica*, in *Rivista Elettronica di diritto pubblico, di diritto dell'economia e di scienza dell'amministrazione*, 26 marzo 2018.

Rosas G., *Introduzione a OIL, Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206*, 2019.

Rosiello A., *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela*, *Igiene & Sicurezza del lavoro*, 2/2020.

Salvi C., *La responsabilità civile* in *Trattato di Diritto Privato*, a cura di Iudica G., Zatti P., Giuffrè Lefebvre, Milano, 2019.

Santoni Rugiu, R., *Il caso della docente di una scuola religiosa: la discriminazione per orientamento sessuale nelle organizzazioni di tendenza*, in *RIDL*, fasc. 4, 2017

Scarponi S., La convenzione n. 190/2019 OIL su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi nel diritto interno, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale , 2021, n. 1.

————— [Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto](#), 15 marzo 2022

Tambasco, D., *Considerazioni tecnico giuridiche in tema di danno da Mobbing e da Straining*, in Ege H., *La valutazione peritale del danno da mobbing e straining*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2019.

————— *La giustizia “case-by-case” nell’accertamento delle condotte violente e moleste sul lavoro: analisi di tre recenti pronunce giurisprudenziali*, Il Giuslavorista, 22 dicembre 2021.

————— [La protezione del whistleblower all’esame della giurisprudenza di merito e delle linee guida ANAC: effettività della tutela o diabolica probatio?](#), Il Giuslavorista, 22 febbraio 2022.

————— *Il danno da discriminazione sul lavoro nelle recenti pronunce della giurisprudenza di merito*, Il Giuslavorista, 29 marzo 2022.

————— *Mobbing, bossing, demansionamento e atti persecutori nella recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, Il Giuslavorista, 19 aprile 2022.

————— *In dubio pro mobber: la prova diabolica dell’intento persecutorio nella fattispecie giurisprudenziale del mobbing*, Labor, 18 maggio 2022.

————— *La nuova vita dello straining, dal “mobbing attenuato” allo “stress forzato”*, Labor, 29 maggio 2022.

————— *Condizioni ambientali e personali di esclusione dell’intento persecutorio: quando viene negato il mobbing o lo straining*, Il Giuslavorista, 12 luglio 2022.

————— *Stress lavoro correlato e straining: la fusione in atto tra materiale legislativo e nuovo formante giurisprudenziale*, Labor, 5 settembre 2022.

Tambasco D., Cattaneo A., Accanimento disciplinare: escluso il mobbing in assenza di animus nocendi, Il Giuslavorista, 28 aprile 2022.

Tosi P. (a cura di), *Il mobbing*, Giappichelli, Torino, 2004.

Transparency International Italia, *Report 2021*.

Tronati B., *Mobbing e Straining nel rapporto di lavoro*, Ediesse, Roma, 2007.

————— *Il disagio lavorativo – Mobbing, Straining e stress lavoro correlato nel rapporto di lavoro*, Ediesse, Roma, 2016.

Wladash K., *The sanctions regime in discrimination cases and its effects*, Equinet, 2015.

Zanobetti A., *Diritto internazionale del lavoro*, Giuffrè Lefebvre, Milano, 2021

Zapf D., Gross C., *Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: a Replication and Extension*, in *Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001, vol. 10, n. 4.

Zapf D., Knorz C., Kulla M., *On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes*, in *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, vol. 5, n. 2.

Zapf D., *Mobbing in Organisationen: Überblick zum Stand der Forschung*, in *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1999, 43, 1.

► Allegati

Allegato 1. Le fattispecie di violenza e molestie nella psicologia del lavoro

Mobbing. Il *mobbing* è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione¹⁶².

Bossing. Parte della più ampia categoria del mobbing, il bossing si configura nel caso del mobbing verticale o "dall'alto verso il basso", quando le condotte vessatorie sono realizzate dall'azienda o dai vertici aziendali con la specifica finalità di riduzione del personale in esubero, improduttivo o semplicemente non più in linea con l'immagine e i progetti aziendali¹⁶³.

Straining. Situazione di Stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo Straining (strainer). Lo Straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante¹⁶⁴.

Stalking. Fattispecie che deriva il suo nome dal termine inglese "*to stalk*", letteralmente significa "appostarsi, avvicinarsi di soppiatto alla preda". Lo stalking consiste in un insieme di comportamenti ripetuti e intrusivi di sorveglianza e controllo, di ricerca di contatto e di comunicazione nei confronti di una vittima che risulta infastidita e/o allarmata da tali attenzioni e comportamenti¹⁶⁵. Lo stalking può articolarsi in diversi tipi: (i) *stalking emotivo*, ovvero quel tipo di persecuzione realizzata da ex coniugi, ex amanti, ex fidanzati che hanno avuto in passato una relazione affettiva con la vittima; (ii) *star stalking* (stalking delle celebrità), subito solitamente dai personaggi famosi dello sport, dello spettacolo o della politica ad opera di fanatici; e (iii) *work stalking*¹⁶⁶, persecuzione che ha la sua genesi nell'ambito lavorativo ma che si sviluppa nella vita privata della vittima, e che in alcuni casi costituisce una reazione — peraltro impropria ed ingiustificabile — a condotte mobbizzanti o stranianti subite dallo stalker sul posto di lavoro.

¹⁶² H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002.

¹⁶³ Così H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing e da straining*, cit., p. 113.

¹⁶⁴ H. Ege, *Oltre il Mobbing. Straining, stalking ed altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, cit., p. 70.

¹⁶⁵ Curci, Galeazzi, Secchi, *La sindrome delle molestie assillanti (stalking)*, Torino, Bollati Boringhieri, 2003.

¹⁶⁶ H. Ege, *Oltre il mobbing*, cit., p.109. Si veda anche M. De Paolis, *Il fenomeno dello stalking occupazionale*, in *Azienditalia — Il Personale*, n. 3, 1° marzo 2014, il quale correttamente, sul piano civilistico, afferma che "Lo stalking occupazionale è infatti riconducibile alla violazione dell'obbligo di sicurezza e di protezione dei lavoratori gravante sul datore di lavoro (art. 2087 Cod. civ.)".

Bullismo¹⁶⁷. Termine coniato per la prima volta con riferimento all'ambito scolastico¹⁶⁸ per indicare i fenomeni di violenza di gruppo riscontrabili tra i bambini a scuola, il bullismo con il tempo ha assunto un significato più ampio, venendo a ricomprendere tutti i comportamenti aggressivi tra adulti che nascono dall'intenzione di causare un disturbo fisico o psicologico ad altri¹⁶⁹, fino ad essere utilizzato, soprattutto in ambito internazionale, come sinonimo del mobbing¹⁷⁰.

Cyberbullismo. Nozione recentemente emersa nel dibattito internazionale in connessione con la diffusione delle interazioni tecnologiche a distanza, il cyberbullismo è definibile come qualsiasi condotta aggressiva realizzata contro una vittima o un gruppo di vittime, attraverso strumenti di comunicazione digitale¹⁷¹.

Molestie sessuali. Con l'espressione molestia sessuale si intende un comportamento lesivo a scopo sessuale attuato da uno o più molestatore ai danni di una vittima che ha manifestato dissenso o rifiuto verso tale comportamento. Viene considerata una molestia sessuale anche un'azione a scopo sessuale messa in atto in un contesto non appropriato¹⁷². Le molestie sessuali possono essere psicologiche, allorché si manifestino attraverso parole, discorsi e più in generale in un linguaggio a sfondo sessuale che genera nella vittima inizialmente disturbo ed imbarazzo fino a trasformarsi, nel caso di reiterazione per un lungo periodo, in un vero e proprio stress psicologico pari a quello derivante dalle tipiche forme di persecuzione. Sono invece fisiche quando, fuoriuscendo dalla mera sfera verbale, si sostanziano in contatti o tentativi di contatto fisico (palpeggiamenti, carezze, abbracci, pacche sul sedere, fino agli atti più gravi, volti a violare l'intimità sessuale della vittima).

Whistleblowing¹⁷³. Con questo termine di derivazione anglosassone, che significa letteralmente "suonare il fischiotto, fischiare", si pone l'accento sui motivi alla base di determinate condotte vessatorie o violente, che in questi casi rappresentano la ritorsione rispetto a una precedente denuncia o segnalazione di condotte illecite apprese nello svolgimento delle mansioni lavorative proprio dalla vittima (cosiddetto whistleblower). Nella realtà lavorativa il whistleblowing si interseca spesso con vicende persecutorie di *mobbing*¹⁷⁴, *straining* o *work stalking*, che costituiscono dunque la ritorsione del soggetto segnalato rispetto alla denuncia operata dal whistleblower.

Burnout. Il burnout (letteralmente, "bruciato internamente"), come lo stress lavoro-correlato, non è di per sé una forma di persecuzione o di molestia sul lavoro, bensì l'effetto di una situazione lavorativa conflittuale o comunque disfunzionale. Si tratta di una sindrome, ossia di un insieme di sintomi derivanti da stress, ovvero di "un groviglio di sentimenti e comportamenti comunemente presenti nelle situazioni lavorative molto stressanti o frustranti"¹⁷⁵. L'individuazione del Burnout è dovuta alla ricercatrice americana Christina Maslach, che lo ha definito come una discrepanza tra il lavoro e la persona nelle tre dimensioni dell'esaurimento, del cinismo e dell'inefficienza¹⁷⁶, e ha ideato un test psicologico specifico per l'accertamento e la misurazione del fenomeno, il Maslach Burnout Inventory (MBI)¹⁷⁷. Tra le fonti stressogene del burnout si possono annoverare

¹⁶⁷ Per una definizione del bullismo e delle sue differenze rispetto al mobbing, si rimanda a H.EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing e da straining*, cit., pp. 30-31.

¹⁶⁸ Heinemann P., *Mobbing, gruppvåld bland barn och vuxna*, Stockholm, Natur och Kultur, 1972.

¹⁶⁹ P. Randall, *Adult Bullying*, Londra e New York, Routledge, 1996.

¹⁷⁰ Zapf, D.; Cooper, C.L. (eds.) 2011. *Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research, and Practice*, Boca Raton, CRC Press, p. 22. Soprattutto nei paesi anglosassoni tale termine, accompagnato alla specificazione del contesto lavorativo, viene utilizzato come sinonimo del mobbing: si parla infatti di "*workplace bullying*" o alternativamente di "*bullying at work*".

¹⁷¹ De Stefano, Durri, Stylogiannis, Wouters, *System needs update: upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*, OIL, 2020, p. 16.

¹⁷² H.Ege, *Oltre il mobbing*, cit., p. 140.

¹⁷³ Si veda H. Ege, *Oltre il mobbing*, cit., pp. 160-162.

¹⁷⁴ Il ricercatore norvegese Stig Matthiesen ha infatti trattato il *whistleblowing* in connessione con il mobbing, come evidenziato da H. Ege, *Oltre il mobbing*, cit., p. 161.

¹⁷⁵ W.S. Paine, *The Burnout Syndrome in Context*, in Jones J.W. (a cura di), *The burnout syndrome*, London House, Park Ridge IL., 1982.

¹⁷⁶ Maslach, Leiter, *Burnout e organizzazione*, Erickson, 2000.

¹⁷⁷ C. Maslach, *Burnout: The Cost of Caring*, 1982, Englewood Cliffs, Prentice Hall, N.J.

principalmente il sovraccarico lavorativo (o superlavoro), la conflittualità lavorativa, la mancanza di gratificazione retributive e lavorative, la perdita di controllo: si tratta, con ogni evidenza, di fattori che possono riguardare tanto il contesto (organizzazione) quanto il contenuto (prestazione) del lavoro.

Stress occupazionale o lavoro-correlato. Si fa riferimento alla nozione di stress occupazionale o lavoro-correlato quando si indicano le conseguenze negative sulla salute dei lavoratori o delle lavoratrici derivanti dalla natura del lavoro svolto (professioni in sé stressanti come il poliziotto, il chirurgo etc) o dall'organizzazione dello stesso (orario di lavoro, carichi di lavoro, turni lavorativi, mansioni inadeguate alla formazione, carenze ergonomiche, strumentali o di sicurezza).

Allegato 2. Frequenza fattispecie violenza e molestie sul lavoro

1. Mobbing	3.497	4. Molestie - discriminazioni	62
Massime	927	Massime	12
Sent. Corte Cost.	5	Sent. Corte Cost.	1
Sent. Cass. Civile	860	Sent. Cass. Civile	7
Sent. Cass. Penale	101	Sent. Cass. Penale	1
Sent. Amministrative	454	Sent. Amministrative	3
Sent. Merito	1.150	Sent. CE e CEDU	5
2. Straining	208	Sent. Merito	33
Massime	42	5. Bullismo:	4
Sent. Cass. Civile	26	Sent. Cass. Civile	1
Sent. Cass. Penale	1	Sent. Amministrative	1
Sent. Amministrative	5	Sent. Merito	2
Sent. Merito	134	6. Stalking occupazionale	3
3. Bossing	144	Sent. Cass. Penale	1
Massime	12	Sent. Amministrative	1
Sent. Cass. Civile	17	Sent. Merito	1
Sent. Cass. Penale	1		
Sent. Amministrative	24		
Sent. Merito	9		

Fonte: Banca dati Il Giuslavorista, Giuffrè Lefebvre, ultima consultazione 5 febbraio 2022.

Allegato 3. Sentenze Cassazione Civile (n. 139), Anni 2011-2022

Rigetti

83 sentenze (59,71 per cento)

Cassazione civile, sez. 6, n. 29059/2022
 Cassazione civile, sez. lav., n. 17974/2022
 Cassazione civile, sez. lav., n. 11521/2022
 Cassazione Civile, Sez. 6, n. 35384/2021
 Cassazione civile, sez. 6, n. 16534/2021
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 5473/2021
 Cassazione Civile, Sez. 6, n. 28698/2020
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 12364/2020
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 7487/2020
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 6444/2020
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 32381/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 24883/2019
 Cassazione Civile, Sez. 6, n. 15045/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 6940/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 976/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 30807/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 30673/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 28023/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 21957/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14401/2018
 Cassazione Civile, Sez. 6, n. 7089/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 6188/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 28098/2017
 Cassazione Civile, Sez. 6, n. 28027/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 27110/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 26685/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 24358/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 16335/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14663/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 13935/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 3184/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 2147/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 2012/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 24029/2016
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 20330/2016
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 2116/2016
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 1060/2016
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18039/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 17511/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 13693/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 11547/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 9900/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 6367/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 3256/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 1258/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 20230/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 19782/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 10424/2014

Cassazione Civile, n. 8804/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 1149/2014
 Cassazione Civile, n. 24775/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 24189/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 23949/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 22789/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 19810/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 19814/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18836/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 7985/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 87/2012
 Cassazione Civile, n. 28962/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 158/2016
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 4303/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 2033/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 15346/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14561/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14375/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14337/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14206/2012
 Cassazione Civile, n. 13678/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 4321/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 3187/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 2711/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 24718/2011
 Cassazione Civile, Sez. 6, n. 19180/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18942/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 17095/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 17089/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 16252/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 12048/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 9291/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 8993/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 8058/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 4109/2011

Accoglimenti

29 sentenze (20,86 per cento)

Cassazione civile, sez. lav., 2864/2022
 Cassazione civile, sez. lav., n. 38123/2021
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 31742/2021
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 16153/2021
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 10989/2020
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 24880/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18808/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 15159/2019
 Cassazione Civile, Sez. 6, n. 11739/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav. n. 10725/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 22684/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18164/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 16247/2018

Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 3977/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 30606/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 19973/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 9152/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 2142/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 74/2017
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14274/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 10037/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 17698/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 687/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 172/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 22538/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18093/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 14643/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 1694/2013

Accoglimenti parziali

27 sentenze (19,43 per cento)

Cassazione civile, sez. lav., 21865/2022
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 31558/2021
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 20210/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 12530/2019
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 3871/2018
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 9873/2017

Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 4222/2016
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 23837/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 22635/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 9623/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 8782/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 8590/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 8581/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 4172/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 3474/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 1262/2015
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18965/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 898/2014
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 23772/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 21344/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 19088/2013
 Cassazione Civile, n. 7667/2013
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18927/2012
 Cassazione Civile, n. 12770/2012
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 18941/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 13356/2011
 Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 4274/2011

Media risarcitoria: 25.244,30 EUR

Mediana risarcitoria: 16.850,00 EUR

Allegato 4. Sentenze di rigetto per mancato onere della prova

Mancata prova elemento oggettivo

Cass. civ., sez. lav., n. 11521/2022
 Cass. civ., sez. lav., n. 5473/2021
 Cass. civ., sez. 6, n. 28698/2020
 Cass. civ., sez. lav. n. 12364/2020
 Cass. civ., sez. lav., n. 6444/2020
 Cass. civ., sez. lav., n. 24883/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 15045/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 6940/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 976/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 30673/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 21957/2018
 Cass., civ., sez. lav., n. 14401/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 28098/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 24358/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 16335/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 3184/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 20330/2016
 Cass. civ., sez. lav., n. 2116/2016
 Cass. civ., sez. lav., n. 1060/2016
 Cass. civ., sez. lav., n. 17511/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 13693/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 11547/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 9900/2015

Cass. civ., sez. lav., n. 6367/2015
 Cass. civ., n. 8804/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 1149/2014
 Cass. civ., n. 24775/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 22789/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 19810/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 7985/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 4303/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 2033/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 14375/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 14206/2012
 Cass. civ., sez. 3, n. 13678/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 2711/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 24718/2011
 Cass. civ., sez. 6, n. 19180/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 17095/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 17089/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 16252/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 12048/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 9291/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 8993/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 4109/2011

Mancata prova elemento soggettivo

Cass. civ., sez. 6, n. 29059/2022
 Cass. civ., sez. lav., n. 7487/2020
 Cass. civ., sez. 6, n. 7089/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 6188/2018
 Cass. civ., sez. 6, n. 28027/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 26685/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 2147/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 2012/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 18039/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 1258/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 10424/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 23949/2013
 Cass. civ., n. 28962/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 158/2016
 Cass. civ., sez. lav., n. 15346/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 4321/2012

Mancata prova elemento oggettivo + soggettivo

Cass. civ., sez. lav., n. 17974/2022
 Cass. civ., sez. 6, n. 35384/2021
 Cass. civ., sez. lav., n. 32381/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 30807/2018

Cass. civ., sez. lav., n. 27110/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 14663/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 13935/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 24029/2016
 Cass. civ., sez. lav., n. 3256/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 19782/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 24189/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 19814/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 18836/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 3187/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 18942/2011

Altre ipotesi

Cass. civ., sez. 6, n. 16534/2021
 Cass. civ., sez. lav., n. 28023/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 20230/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 87/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 14561/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 14337/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 8058/2011

Allegato 5. Figure riconosciute – accoglimento totale**Mobbing**

Cass. civ., sez. lav., n. 2864/2022
 Cass. civ., sez. lav., n. 38123/2021
 Cass. civ., sez. lav., n. 31742/2021
 Cass. civ., sez. lav., n. 16153/2021
 Cass. civ., sez. lav., n. 10989/2020
 Cass. civ., sez. lav., n. 24880/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 18808/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 15159/2019
 Cass. civ., sez. 6, n. 11739/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 10725/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 22684/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 16247/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 30606/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 19973/2017

Cass. civ., sez. lav., n. 9152/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 2142/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 74/2017
 Cass. civ., sez. lav., n. 14274/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 10037/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 17698/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 687/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 172/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 22538/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 18093/2013

Straining

Cass. civ., sez. lav., n. 3977/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 18164/2018

Allegato 6. Figure riconosciute – accoglimento parziale**Demansionamento**

Cass. civ., sez. lav., n. 21865/2022
 Cass. civ., sez. lav., n. 31558/2021
 Cass. civ., sez. lav., n. 20210/2019
 Cass. civ., sez. lav., n. 12530/2019

Cass. civ., sez. lav., n. 3871/2018
 Cass. civ., sez. lav., n. 22635/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 9623/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 8782/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 8590/2015

Cass. civ., sez. lav., n. 8581/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 3474/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 1262/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 18965/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 21344/2013
 Cass. civ., sez. lav., n. 19088/2013
 Cass. civ., n. 7667/2013
 Cass. civ., n. 12770/2012
 Cass. civ., sez. lav., n. 18941/2011
 Cass. civ., sez. lav., n. 4274/2011

Mobbing

Cass. civ., sez. lav., n. 4222/2016
 Cass. civ., sez. lav., n. 23837/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 23772/2013

Stress lavoro-correlato

Cass. civ., sez. lav., n. 4172/2015
 Cass. civ., sez. lav., n. 13356/2011

Dimissioni per giusta causa

Cass. civ., sez. lav., n. 9873/2017

Altre condotte vessatorie

Cass. civ., sez. lav., n. 898/2014
 Cass. civ., sez. lav., n. 18927/2012

Allegato 7. Risarcimenti

Sentenza

Importo risarcimento (EUR)

Cassazione civile, sez. lav., 2 dicembre 2021, n. 38123	62.475,93
Cassazione Civile, Sez. Lav., 04 novembre 2021, n. 31558	11.310,40
Cassazione Civile, Sez. Lav., 04 novembre 2021, n. 31742	72.873,03
Cassazione Civile, Sez. Lav., 09 giugno 2021, n. 16153	92.940,74
Cassazione Civile, Sez. Lav., 04 ottobre 2019, n. 24880	32.721,64
Cassazione Civile, Sez. 6, 03 maggio 2019, n. 11739	27.918,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 17 aprile 2019, n. 10725	41.043,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 25 settembre 2018, n. 22684	30.000,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 19 febbraio 2018, n. 3977	15.329,08
Cassazione Civile, Sez. Lav., 20 dicembre 2017, n. 30606	33.504,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 10 agosto 2017, n. 19973	33.266,66
Cassazione Civile, Sez. Lav., 19 aprile 2017, n. 9873	8.892,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 04 gennaio 2017, n. 74	26.350,25
Cassazione Civile, Sez. Lav., 30 aprile 2015, n. 8782	12.494,52
Cassazione Civile, Sez. Lav., 28 aprile 2015, n. 8590	6.000,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 6 agosto 2014, n. 17698	6.146,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 17 gennaio 2014, n. 898	12.911,42
Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 gennaio 2014, n. 687	28.000,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 08 gennaio 2014, n. 172	16.000,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 18 settembre 2013, n. 21344	5.722,59
Cassazione Civile, Sez. Lav., 09 agosto 2013, n. 19088	9.400,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 25 luglio 2013, n. 18093	5.000,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 11 giugno 2013, n. 14643	15.000,00
Cassazione Civile, 23 luglio 2012, n. 12770	29.352,58
Cassazione Civile, Sez. Lav., 16 settembre 2011, n. 18941	4.000,00
Cassazione Civile, Sez. Lav., 17 giugno 2011, n. 13356	17.700,00

Allegato 8. Parametri liquidazione risarcimento

Biologico

Presenza

Cass. civ., n. 38123/2021
 Cass. civ., n. 31558/2021
 Cass. civ., n. 31742/2021
 Cass. civ., n. 16153/2021
 Cass. civ., n. 24880/2019
 Cass. civ., n. 11739/2019
 Cass. civ., n. 10725/2019
 Cass. civ., n. 22684/2018
 Cass. civ., n. 3977/2018
 Cass. civ., n. 30606/2017
 Cass. civ., n. 19973/2017
 Cass. civ., n. 74/2017
 Cass. civ., n. 8782/2015
 Cass. civ., n. 17698/2014
 Cass. civ., n. 687/2014
 Cass. civ., n. 172/2014
 Cass. civ., n. 21344/2013
 Cass. civ., n. 14643/2013
 Cass. civ., n. 12770/2012
 Cass. civ., n. 13356/2011

Prevalenza

Cass. civ., n. 31742/2021
 Cass. civ., n. 16153/2021
 Cass. civ., n. 24880/2019
 Cass. civ., n. 11739/2019
 Cass. civ., n. 10725/2019
 Cass. civ., n. 22684/2018
 Cass. civ., n. 3977/2018
 Cass. civ., n. 30606/2017
 Cass. civ., n. 19973/2017
 Cass. civ., n. 74/2017
 Cass. civ., n. 8782/2015
 Cass. civ., n. 17698/2014
 Cass. civ., n. 687/2014
 Cass. civ., n. 172/2014
 Cass. civ., n. 21344/2013
 Cass. civ., n. 14643/2013
 Cass. civ., n. 12770/2012
 Cass. civ., n. 13356/2011

Durata (danno da dequalificazione, rapporto % retribuzione)

Presenza

Cass. civ., n. 38123/2021
 Cass. civ., n. 31558/2021
 Cass. civ., n. 9873/2017
 Cass. civ., n. 74/2017
 Cass. civ., n. 8590/2015
 Cass. civ., n. 19088/2013
 Cass. civ., n. 12770/2012

Prevalenza

Cass. civ., n. 38123/2021
 Cass. civ., n. 31558/2021
 Cass. civ., n. 9873/2017
 Cass. civ., n. 8590/2015
 Cass. civ., n. 19088/2013

Morale

Presenza

Cass. civ., n. 687/2104
 Cass. civ., n. 21344/2013
 Cass. civ., n. 18093/2013
 Cass. civ., n. 18941/2011

Prevalenza

Cass. civ., n. 18093/2013
 Cass. civ., n. 18941/2011

Altre ipotesi (premio di rendimento-retribuzione)

Presenza

Cass. civ., n. 898/2014

Prevalenza

Cass. civ., n. 898/2014

► **Organizzazione Internazionale del Lavoro**

Ufficio per l'Italia e San Marino

Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
Italia
Tel. +39 06 6784 334
rome@ilo.org
www.ilo.org/rome

