



Direttore responsabile:
ALBERTO BOSCO

Redazione: Angela Grassi (02/30223315) - Margherita Mangioni (02/30223695) - Claudio Pagliara (02/30223686).

Proprietario ed Editore: Il Sole 24 ORE S.p.A.

Presidente: GUIDALBERTO GUIDI

Vicepresidente Operativo: GIANCARLO CERUTTI

Amministratore Delegato: GIUSEPPE CERBONE

Direttore Generale Professionisti: PAOLO IMPERATORI
Registrazione Tribunale di Milano n. 468 del 7 agosto 1997.

Sede legale: Via Paolo Lomazzo 52 - 20154 Milano.

Amministrazione: Via Castellanza 11 - 20151 Milano.

Direzione, redazione: Via Castellanza 11 - 20151 Milano - Fax 02/30223345.

Il Sole 24 ORE S.p.A. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotocopione e la registrazione. Manoscritti e fotografie su qualsiasi supporto veicolati, anche se non pubblicati, non si restituiscono.

Servizio clienti periodici: Il Sole 24 ORE S.p.A. Via Tiburtina Valeria (S.S. n. 5) Km 68,700 - 67061 Carsoli (AQ).

Tel. 30.22.56.80 (prefisso 02 oppure 06);

Fax 30225400 (prefisso 02 oppure 06);

e-mail servizioclienti.periodici@ilssole24ore.com

Nuovi abbonati - Abbonamento annuale (Italia): Guida al Lavoro -. 190,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro -. 209,00; Guida al Lavoro + Formulario del Lavoro -. 232,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro + Formulario del Lavoro -. 250,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro + Cd Rom -. 289,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro + Formulario del Lavoro + Cd Rom -. 313,00.

In tutte le opzioni di abbonamento è compreso il mensile Contratti & Contrattazione Collettiva, il bimestrale Agenti & Rappresentanti e il servizio internet Lavoro on line (www.guidaallavoro.ilssole24ore.com)

Rinnovo dell'abbonamento: Guida al Lavoro -. 190,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro -. 209,00; Guida al Lavoro + Formulario del Lavoro -. 232,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro + Formulario del Lavoro -. 250,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro + Cd Rom -. 255,00; Guida al Lavoro + Codice del Lavoro + Formulario del Lavoro + Cd Rom -. 284,00.

In tutte le opzioni di abbonamento è compreso il mensile Contratti & Contrattazione Collettiva, il bimestrale Agenti & Rappresentanti e il servizio internet Lavoro on line (www.guidaallavoro.ilssole24ore.com)

Gli abbonamenti possono essere sottoscritti telefonando direttamente e inviando l'importo tramite assegno non trasferibile intestato a: Il Sole 24 ORE S.p.A. Via Tiburtina Valeria (S.S. n. 5), Km 68,700 - 67061 Carsoli (AQ) oppure inviando una fotocopia della ricevuta di pagamento sul c.c.p. n. 31481203. La ricevuta di pagamento tramite c.c.p. può essere inviata anche via fax allo 06/30225406 oppure 02/30225406.

Arretrati e numeri singoli: -. 6 (L. 11.618) comprensive di spese di spedizione. Per le richieste di arretrati e numeri singoli inviare anticipatamente l'importo seguendo le stesse modalità di cui sopra. I numeri non pervenuti potranno essere richiesti via fax al n. 02-06/30225450 o via e-mail a servizioclienti.periodici@ilssole24ore.com entro 2 mesi dall'uscita del numero stesso.

Pubblicità: Il Sole 24 ORE S.p.A. - SYSTEM - Sede legale: 20154 Milano. Via P. Lomazzo, 52 - Direzione e amministrazione: 20151 Milano - Via Castellanza, 11 - Ufficio pubblicità: 20151 Milano - Via Busto Arsizio, 36 - Segreteria Tel. 02.3022.3852.

Tariffa pubblicità: seconda di copertina 7.670,00 euro + Iva, terza di copertina 6.570,00 euro + Iva, quarta di copertina 8.760,00 euro + Iva, Quartino centrale 11.370,00 + Iva.

Stampa: Il Sole 24 ORE S.p.A. - Via Tiburtina Valeria (S.S. n. 5) Km 68,700 - 67061 Carsoli (AQ).

i Supplementi di GUIDA al LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE,
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, DIRITTO E SICUREZZA DEL LAVORO

Danno biologico e Mobbing nel rapporto di lavoro

Lino Greco

Sommario

Danno biologico o danno alla salute

Nozione di danno biologico	6
La posizione della dottrina e l'evoluzione giurisprudenziale sul danno alla persona	7
La codificazione del danno biologico	9
Lesione della salute e risarcibilità come danno biologico	
Il modello tradizionale	12
Il modello genovese	12
Il modello pisano o del calcolo a punto	13
Il sistema tabellare del Tribunale di Milano	14
Il criterio della liquidazione equitativa	16
La «storica» sentenza n. 184 del 1986 della Corte Costituzionale	17
L'orientamento della Cassazione nelle pronunce dagli anni '80	18
La prova del danno biologico	19
La prospettiva di una tabella unica nazionale	21
Inail e danno alla salute nel rapporto di lavoro	
Le «innovazioni» del Dlgs n. 38/2000	23
Il nuovo sistema indennitario	24
L'onere della prova del danno biologico patito dal prestatore di lavoro	25
Danno biologico, danno evento e danni conseguenza	
Danno biologico quale danno evento o «tertium genus»	26
Il danno biologico psichico	26
Il danno biologico riflesso	31
Il danno morale	32
Il danno estetico	34
Il danno esistenziale	35
Il danno patrimoniale	38
Il danno edonistico	39
Il danno alla vita di relazione	40
Il danno da morte	41

Il mobbing nel rapporto di lavoro

Le cause del fenomeno	46
Origini e definizione del fenomeno mobbing	48
L'evoluzione del fenomeno (<i>in Italia, Europa e altri Paesi</i>)	49
I soggetti colpiti dal mobbing	52
Come si diventa «vittime» del mobbing nei luoghi di lavoro	52
Gli illeciti comportamenti datoriali e la tutela della salute (danno biologico)	53
Cause di danno biologico di natura psichica nell'ambito del rapporto di lavoro	54
Eventi lesivi e illeciti comportamenti datoriali riconducibili al mobbing	56
<i>Demansionamento e dequalificazione professionale</i>	56
<i>Eccessivi carichi di lavoro</i>	57
<i>Visite fiscali durante le assenze per malattia o infortunio</i>	57
<i>Sanzioni disciplinari reiterate, trasferimento, licenziamento ingiurioso</i>	58
<i>Molestie sessuali e proposte indecenti</i>	58
Mobbing e danno biologico nella «species» del danno psichico	59
Danno psichico e mobbing: tecnopatia?	60
Mobbing e danno esistenziale	62
Risarcibilità del mobbing	
I criteri per la liquidazione del danno	63
Le fattispecie di mobbing e la giurisprudenza	65
Il mobbing e gli strumenti di tutela giudiziaria	
La tutela individuale e le «azioni inibitorie»: la tutela cautelare	68
La tutela ordinaria	69
Gli effetti della tutela giudiziaria	69
L'onere della prova: gli strumenti e le tecniche	70
Nesso di causalità e irrilevanza delle condizioni personali della vittima	72
Il mobbing sul posto di lavoro nella legislazione dell'Unione Europea	73
Progetti e disegni di legge sul mobbing	80

Lino Greco - Avvocato in Milano e Monza

Hanno collaborato, la **Dott.sa Claudia Pogna**, il **Dott. Daniele D'Alessandra** e la **Dott.sa Valeria Cantatore** che si ringraziano per l'attività di ricerca bibliografica e giurisprudenziale.

Un ringraziamento particolare anche al **Dott. Gilioli** e alla **Dott.sa Cassitto** del Centro di Disadattamento Lavorativo della Clinica del lavoro dell'Università Statale di Milano «L. Devoto» per il contributo all'approfondimento del mobbing dal punto di vista socio-psichiatrico e medico-legale.

La salute, nel nostro ordinamento, rappresenta un bene giuridico primariamente protetto e diritto inviolabile (artt. 2 e 32 Cost.).

La sua tutela, in ambito lavorativo, è attuata mediante la fondamentale norma contenuta nell'articolo 2087 c.c.

Il danno biologico o danno alla salute trova il suo fondamento nelle sentenze della Corte Costituzionale n. 184/1986 e 356/1991.

Dal danno biologico quale danno-evento derivano i danni-conseguenza: danno morale, danno patrimoniale, danno estetico, danno da riduzione della capacità lavorativa, danno esistenziale e, in caso di morte, danno edonistico.

La violazione della norma primaria, prevista dall'art. 32 Cost., e la lesione del «bene» giuridico salute costituiscono il fondamento (giuridico) del diritto al risarcimento del danno biologico, figura di danno il cui avvento ha sostanzialmente indotto ad una rilettura di tutto il sistema codicistico dell'illecito civile ed alla revisione di alcune nozioni tradizionali, facendo sì che nascessero progressivamente nella giurisprudenza le voci del danno alla vita di relazione e alla sfera sessuale, del danno estetico, del danno biologico riflesso anche a favore dei prossimi congiunti e, infine, del danno esistenziale, nuova figura di danno tuttora in corso di approfondimento, ed accolta dalla giurisprudenza in materia di lavoro, famiglia e in alcuni casi di sinistri mortali.

Nel mondo del lavoro, e non solo, si è diffuso negli ultimi anni il fenomeno del «mobbing»; la prevenzione del rischio-mobbing trova il suo fulcro nel Dlgs n. 626/1994, emanato in attuazione della Direttiva Quadro Cee 89/391.

La giurisprudenza di merito e di legittimità muove i primi passi in favore della risarcibilità del danno da mobbing quale danno esistenziale e patrimoniale e ne sancisce l'onere della prova ex articolo 2697 c.c.

Il Dlgs n. 38/2000, all'art. 13 ha introdotto, per la prima volta, la figura del danno biologico, in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale (nel caso del mobbing si può configurare il riconoscimento del danno psichico come tecnopatìa) per conseguire il ristoro dall'Inail. Permane un contrasto in dottrina sulle tabelle da applicare, in quanto quelle previste nel Dlgs n. 38/2000 sono differenti e inferiori rispetto alle tabelle del danno biologico applicate in ambito processuale.

In tale contesto è auspicabile un rapido intervento legislativo con finalità principalmente preventive anziché repressive, che favorisca la risarcibilità del danno biologico da mobbing in modo congruo, ove ne sussistano i presupposti.

L'Autore

Danno biologico o danno alla salute

Prima di affrontare, nello specifico, il delicato tema della risarcibilità del danno alla persona, occorre inquadrare nella sua giusta luce il principio ispiratore del danno biologico

Il «danno biologico», o «danno alla salute» è il «danno alla persona in sé e per sé considerato» a «prescindere dalle conseguenze economiche che possono derivarne, ovvero indipendentemente dalla eventuale perdita o riduzione di reddito», dall'età e dal sesso della persona e pertanto quale «danno ingiusto» ex articolo 2043 del codice civile (principio del «neminem laedere»), di per sé risarcibile.

In sostanza, la liquidazione del danno alla persona non ha come parametro di valutazione soltanto il ceto sociale e la ridotta attitudine al lavoro del danneggiato e la sua capacità di reddito.

È però indubbio che il nostro ordinamento giuridico ha accolto tra i suoi canoni la categoria logico-giuridica del cosiddetto «danno biologico» e la sua piena risarcibilità solo in epoca piuttosto recente.

Infatti, il codice civile del 1942 (articolo 2043 e ss.), senza fare riferimento a tale danno, si limita a prevedere i danni patrimoniali e i danni non patrimoniali: i primi (quelli patrimoniali), costituiti dalla perdita o dalla ridu-

zione del reddito conseguenti alla condotta del danneggiante, e destinati ad essere risarciti in ogni caso; i secondi (quelli non patrimoniali), costituiti dalle sofferenze fisiche e psichiche patite dal danneggiato (cosiddetta «pecunia doloris») destinati ad essere risarciti solo in casi espressamente stabiliti dalla legge e cioè, in buona sostanza, nel caso in cui il danno sia l'effetto di una condotta costituente reato (combinato disposto degli articoli 2059 del codice civile e 185 del codice penale).

Nozione di danno biologico

Con il termine «danno biologico» si è inteso definire quel danno alla salute della persona la cui tutela giuridica trova il suo fondamento normativo anzitutto nella Carta Costituzionale (articoli 2, 3, 32).

Nei commenti ai predetti articoli della Costituzione è stato ripetutamente precisato che tale definizione di «salute» è da considerare nella sua accezione più ampia che, sganciandosi da un criterio di determinazione puramente medico-legale, va a coincidere con il «valore» della persona nel suo complesso, soddisfacendo esigenze di equità e di giustizia nel trattamento risarcitorio^[1].

In altri termini, secondo l'interpretazione costituzionalmente orientata del nostro ordinamento giuridico, la persona viene consi-

derata e tutelata nel suo modo di esistere, di essere e, quindi, in tutte le occupazioni (presenti e future) nelle quali si realizza la propria personalità morale.

Sulla base di tale assunto, la giurisprudenza di merito e di legittimità è giunta a definire il «danno biologico» quale la «lesione dell'integrità psicofisica dell'individuo, in quanto incidente sul valore uomo in tutta la sua dimensione».

L'intensa elaborazione della dottrina, dapprima accolta dalle Corti di merito, in favore di una collocazione autonoma del danno biologico, ha dato i suoi frutti a partire dagli anni '70, trovando conferma in svariate pronunce della Corte Costituzionale e della Cassazione.

Tutto ciò non è di trascurabile rilievo se si considera che, fino a trenta anni fa, venivano risarciti solamente i danni patrimoniali ex articolo 2043 del codice civile e i danni morali ex articolo 2059 del codice civile in conseguenza di fatti illeciti costituenti reato (articolo 185 del codice penale).

L'individuo, in quanto titolare di un patrimonio, valutabile secondo un criterio economico-contabile, poteva invocare la tutela giuridica, qualora il predetto patrimonio subisse un danno, nella forma della perdita subita o del mancato guadagno (lucro cessante) ex articolo 1223 del codice civile.

[1] G. Alpa, *Il danno biologico e danno alla salute. Un'altra ipotesi di applicazione diretta dell'art. 32 Cost.*, in *Giur. It.*, 1976, I, 2, 443; Monetti e G. Pellegrini, *Proposte per un nuovo metodo di liquidazione del danno alla persona* in *Foro it.*, 1974, V, p. 159 e ss.

L'ipotesi tipica era rappresentata dalla diminuzione della capacità di produrre reddito in concreto, a causa di una lesione fisica invalidante e il relativo danno veniva commisurato sulla base del reddito lavorativo.

Inoltre, l'individuo poteva richiedere il risarcimento del danno morale derivante da reato ex articoli 2059 del codice civile e 185 del codice penale, che si risolveva in un patema d'animo o dolore psicofisico «transeunte», senza produrre postumi invalidanti sulla persona medesima.

In tal caso, il risarcimento del danno veniva a compensare, in qualche modo, il dolore subito (pur assurgendo alla funzione di «praetium doloris»).

Tale impianto di tutela escludeva quella forma di danno che può riguardare tutti gli individui, compresi coloro che erano privi di un reddito lavorativo e perciò socialmente ed economicamente meno protetti.

In sostanza, colui che subiva un danno psicofisico che lo limitava nella sua «attività di tutti i giorni», era un individuo senza tutela, qualora non fosse titolare di reddito.

Il sistema così descritto, operava un meccanismo di preclusione risarcitoria nei confronti di chi già ricopriva una posizione fattuale di svantaggio.

Ciò andava in palese contrasto con i dettami della Carta Costituzionale (articoli 2 e 3).

Inoltre, l'articolo 32 della Costituzione (tutela della salute) restava secondo tale concezione completamente inoperante.

Con il trascorrere del tempo, a partire dalla sentenza n. 184 del 1986 della Corte Costituzionale, la figura del danno biologico si è progressivamente rafforzata nella evoluzione giurisprudenziale,

divenendo il fulcro o nucleo fondamentale del risarcimento del danno alla persona, determinando nel contempo, con la contemporanea erosione dell'articolo 2059 del codice civile («danni non patrimoniali») e l'avvento della figura del danno esistenziale (articolo 2043 del codice civile: danno ingiusto, in virtù del principio «neminem laedere»), una specie di fenomeno di «cannibalismo» nei confronti di altre voci risarcitorie, ritenute fino a poco tempo prima aventi voce autonoma^[2].

La posizione della dottrina e l'evoluzione giurisprudenziale sul danno alla persona

In Italia la letteratura sull'argomento del danno alla persona è copiosissima, ed altrettanto numerose sono le pronunce delle Corti di merito e di legittimità.

È opinione diffusa ed accettata che il danno biologico è una creazione della giurisprudenza, ovvero è espressione del «diritto vivente» cioè il modo con cui dottrina e giurisprudenza intendono il danno non patrimoniale.

In ogni ordinamento, da sempre, e non solo nel nostro Paese, si è avvertita l'esigenza di tutelare tutti coloro che subiscono un danno derivato dalla lesione di un diritto soggettivo della persona, e in ogni epoca storica si ravvisano tentativi di dare risposte corrette al problema con opportuni interventi legislativi, pronunce giurisprudenziali e la ricerca e l'illustrazione di nuovi concetti e principi da parte della dottrina.

È emerso così un diffuso intento, comune a vari ordinamenti, di riconoscere nuove voci di danno risarcibile per consentire una liquidazione del danno corrispondente ad una effettiva ripara-

zione. Ciò spiega il processo continuo di adeguamento del diritto positivo alle nuove istanze di tutela, venendo data prevalenza al «valore» della persona nel suo complesso.

Sono altresì mutati i criteri per definire il «valore uomo»: l'appartenenza a ceti socialmente ed economicamente più elevati e la redditività del danneggiato cedono il passo al principio del «valore complessivo della persona», grazie all'adeguamento degli ordinamenti interni ai principi di salvaguardia di fondamentali diritti dell'uomo, sanciti anche nel diritto internazionale.

In origine, nel nostro ordinamento, «schiavo» della tradizione del diritto romano, le lesioni dell'integrità psico-fisica non trovavano motivo di essere risarcite poiché si riteneva che la persona non avesse prezzo e perciò le lesioni arrecate alla sua integrità non potessero essere tradotte in denaro, salvo che vi fossero ripercussioni di carattere patrimoniale o sulla capacità di guadagno.

Superate nel tempo tali obiezioni alla risarcibilità, si avvertì la necessità di attribuire rilevanza ai «danni alla salute», in sé e per sé considerati, e si deve ad alcune decisioni dapprima del Tribunale di Genova, poi di Pisa e infine di altri Tribunali se si cominciò a considerare risarcibile il pregiudizio caratterizzato dal «danno biologico», quale lesione dell'integrità fisica in sé e per sé considerata, indipendentemente dal ceto di appartenenza e dal patrimonio, in virtù del seguente procedimento logico: i suddetti «pregiudizi», per quanto considerati di natura «non patrimoniale», non erano comunque soggetti alla sfera di applicazione dell'articolo 2059 del codi-

[2] P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, *Il nuovo danno alla persona*, Giuffrè Editore, 1999.

ce civile (che si deve ritenere valutato alle sole sofferenze psichiche) bensì al solo danno morale in senso stretto (è opinione diffusa tra i giuristi che tale impostazione era stata influenzata dallo Scognamiglio).

La conseguenza era che, svincolato dai limiti imposti dall'articolo 2059 del codice civile, il danno biologico, pur essendo di natura non patrimoniale, poteva trovare rilevanza anche all'interno della clausola generale, sul presupposto che «esso costituiva la lesione di un diritto soggettivo riconosciuto al cittadino dall'articolo 32 della Costituzione e, come tale, "diritto inviolabile" (art. 2 Cost.)».

La giurisprudenza è oramai unanime nel riconoscere la risarcibilità del danno biologico in sé, indipendentemente dal reddito e dalla capacità lavorativa, dal sesso e dal ceto e dalle condizioni socio-economiche a favore del bambino come dell'anziano, dell'operaio come del professionista, dello studente come dell'imprenditore.

Ed è oramai fuor di dubbio che il danno biologico è inteso come «danno evento» prioritario rispetto ad ogni altro tipo di categoria di danno (patrimoniale e non patrimoniale) tutti rientranti tra i «danni conseguenza», e, soprattutto, come tale, è da considerare «danno ingiusto», di cui all'articolo 2043 del codice civile, in correlazione all'articolo 32 della Costituzione, e perciò sottratto all'articolo 2059 del codice civile.

Opportunamente ha osservato in più occasioni una parte di autore-

vole dottrina^[3] che la figura del danno biologico, così come quella del «danno morale» e così pure quella di più recente emanazione come quella del «danno esistenziale», sono frutto di attacchi e difese al sistema tradizionale, nonché degli attacchi e difese di costituzionalità contro od a sostegno dell'articolo 2059 del codice civile.

Uno di questi attacchi è rappresentato, in particolare, alla fine degli anni '70, dalla sentenza n. 87 del 1979 della Corte Costituzionale, ritenendo appartenere alla discrezionalità del legislatore adottare un trattamento differenziato, tra danni patrimoniali e non patrimoniali, «ove non vengano in considerazione situazioni soggettive costituzionalmente garantite». Successivamente la Corte Costituzionale riscriveva parzialmente il testo letterale dell'articolo 2059 del codice civile (causa Repetto/ATM Genova), precisando che il suddetto articolo si riferisce «soltanto» ai danni morali puri, da sofferenza morale e patema d'animo.

Indi, nella decisione n. 372 del 1994 - più nota come la cosiddetta sentenza «Mengoni» - (causa Sgrilli/Colzi) e nella successiva ordinanza n. 293 del 1996, la Corte Costituzionale definiva il danno morale come «perturbamento idoneo a modificare in peggio la vita della vittima derivante da fatto illecito penale» e «ogni danno non suscettibile direttamente da valutazione economica».

Nel nostro Paese si è, in tal modo, venuto progressivamente a creare un «florilegio» di categorie di danni (danno alla vita di

relazione, danno estetico, danno patrimoniale, danno esistenziale, danno alla serenità familiare), anche in virtù delle cd. «zone d'ombra», tra le due figure tradizionali, per la possibile sovrapposizione tra di esse pur non avendo la stessa natura (il danno esistenziale difatti non ha matrice medico-legale, pur rappresentando un danno alla lesione di un «civil right», ovvero di un diritto assistito dalla garanzia costituzionale e pertanto, quale danno ingiusto, risarcibile). L'evoluzione in tal senso è continua, ma la giurisprudenza palesa perplessità riguardo allo svilupparsi di altre categorie di danni, e tende a non favorire un pachidermico sistema che non ingenera chiarezza ed appare senza vie d'uscita. Non a caso di recente è stata sollevata una nuova eccezione di incostituzionalità dell'articolo 2059 del codice civile, di sicuro provocata anche dalla elaborazione giurisprudenziale e dottrinarica sulla figura del «danno esistenziale».

Il tema è divenuto tra i più dibattuti della letteratura civilistica degli ultimi vent'anni^[4] anche per la sua rilevanza sociale, e molte teorie dogmatiche e modelli tradizionali sono stati rimossi a seguito dell'introduzione *in primis* della figura del danno biologico, che ha conquistato il suo ruolo grazie alla giurisprudenza ed all'apporto della medicina legale, quale «tertium genus» rispetto alle categorie di danno patrimoniale e di danno non patrimoniale.

Con la legittimazione ricevuta dalla Corte Costituzionale con le sentenze 184 del 1986, nn. 356 e

[3] Monateri, *La responsabilità civile*, in *Tratt. di dir. civ.* diretto da R. Sacco, Utet, Torino, 1998. Monateri, *Danno morale e danno esistenziale* (alle soglie di una nuova categoria), in Monateri - Bona - Oliva.; *Il nuovo danno alla persona*, Milano, Giuffrè 1999; Busnelli in *Riflessioni sul "Project Tunc", per una riforma del sistema di indennizzo per le vittime della strada* in *RCP*, 1981, 301 ss., con riferimento al «Calcul au point» francese.

[4] G. Alpa, *Il danno biologico. Percorso di un'idea*, Padova, 1987 - F.D. Busnelli e U. Breccia, *Diritto alla salute e tutela risarcitoria*, Giuffrè, Milano, 1978; Cassottano, *Tendenze della giurisprudenza in materia di danno alla persona*, G.M. 1978, 427 ss.; Referza, *Cenni sul danno biologico e sulla valutazione*, RTPC, 1979, 407 ss.

457 del 1991, e, in qualche misura con le sentenze nn. 87 e 88 del 1979, salvo qualche rara oscillazione, i nostri giudici di legittimità e di merito hanno finito per attribuire al danno biologico (dal latino «damnum», ovvero l'effetto, soggettivamente considerato, di tutto ciò che in qualche modo nuoce a persona, enti e cose)^[5] una «posizione prioritaria» rispetto ad ogni tipo di danno alla persona, considerando così la salute un bene giuridico primario ed assoluto.

È indubbio che la natura innovativa della citata sentenza n. 184 del 1986 della Corte Costituzionale ha avvicinato l'ordinamento italiano a quello degli altri Stati Europei in materia di «danno alla persona», ove la vita e la salute, intesa come integrità psico-fisica, appaiono tra i valori esplicitamente protetti.

Citiamo ad esempio:

- i cosiddetti «beni giuridici», par. 823 del codice civile tedesco-Bgb;

- le disposizioni con cui i diversi tipi di danni vengono regolamentati dal codice civile austriaco-Abgb;

- i valori impliciti nella clausola generale di responsabilità in materia di responsabilità civile (o di fatti illeciti) per il codice civile francese e per quelli cui altri si sono ispirati, tra i quali i codici italiani^[6].

La prima formulazione del danno biologico, applicata alla valutazione del danno alla persona, si deve - nell'orientamento giurisprudenziale - al Tribunale di Genova^[7], presto seguito dal Tribunale di Pisa ma poi estesasi a

numerose altre Corti di merito che, pur variando o modificando l'impostazione originaria, ne hanno conservato l'originalità e l'utilità pratica, non disgiunta dalla preoccupazione di soddisfare, per quanto possibile, le esigenze di giustizia e le istanze di eguaglianza in senso formale^[8]. Tuttavia, sono occorsi decenni prima che si riscontrasse nell'ordinamento, una sperimentale definizione di danno biologico come «lesione dell'integrità psicofisica», suscettibile di valutazione medico-legale della persona, nel decaduto decreto legge n. 70 del 28 marzo 2000, nei cui confronti si palesò una generale levata di scudi da parte della dottrina, della medicina legale e degli operatori del diritto, per la palese inconstituzionalità.

La codificazione del danno biologico

Pertanto, il principio del danno biologico, che è stato espressione del diritto vivente per oltre un ventennio, viene per la prima volta ad essere introdotto nel nostro ordinamento, e codificato, mediante l'articolo 13 del decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, entrato in vigore il 25 luglio 2000 e così intitolato «Per il riordino dell'Inail»^[9].

Tale norma prevede che, «in via sperimentale, in attesa della definizione di carattere generale del danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il danno biologico è la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico-legale della persona, indipendentemente dalla capacità

di reddito del danneggiato».

Un'altra definizione di danno biologico è stata inserita nel Capo terzo, all'articolo 5, della legge n. 57 del 5 marzo 2001^[10] (che potrebbe essere ritenuta suscettibile di eccezioni di incostituzionalità poiché colloca le lesioni da micro-permanenti in un ambito percentuale che oscilla dall'1 al 9 per cento, comprimendo così il risarcimento di una parte di danni che meriterebbero un'altra e migliore tutela risarcitoria), esclusivamente in caso di incidenti stradali.

Detto articolo 5 della legge n. 57/2001 così recita: «Agli effetti di cui al comma 2, per danno biologico si intende la lesione all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale. Il danno biologico è risarcibile indipendentemente dalla sua incidenza sulla capacità di produzione di reddito del danneggiato.

Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, il danno biologico viene ulteriormente risarcito tenuto conto delle condizioni soggettive del danneggiato».

Quest'ultima espressione del citato articolo 5 lascia spazi al riconoscimento di altre voci di danno, ove sussistenti.

Del resto, a ben vedere, non è difficile constatare che - data la laboriosa elaborazione giurisprudenziale e dottrinale sviluppata - in materia - che nel vasto campo della responsabilità civile uno dei temi più complessi e dibattuti è rappresentato dal risarcimento del danno alla persona, peraltro in continua evoluzione anche nel nostro Paese.

[5] Da *Danno - Teoria Generale* in *Enciclopedia Giuridica Treccani, Diz. Encicl. It.*, Vol. III, p. 744.

[6] M. Rossetti, *Il danno da lesione della salute*, Cedam, 2001; Cendon, *Trattato Breve dei Nuovi Danni*, Cedam, 2001.

[7] Trib. Genova, 25.5.1974: la pronuncia è stata commentata favorevolmente da M. Bessone ed E. Roppo, *Garanzia costituzionale del diritto alla salute* in *Giur. di merito*, 1975.

[8] Rescigno, *Trattato di diritto privato*, Vol. 14.

[9] A. Montemarano, *Il risarcimento del danno biologico negli infortuni sul lavoro*, in *Guida al Lavoro* n. 10 del 14.3.2000, pag. 41.

[10] *G.U.* n. 66 del 20.3.2001: «Disposizione in materia di apertura e regolazione dei mercati».

Lesione della salute e risarcibilità come danno biologico

Affrontiamo, alla luce di quanto sopra esposto, il tema della risarcibilità del danno biologico quale lesione alla salute della persona, in particolare del lavoratore.

Prendendo le mosse dalla realtà europea, che fin dal 1975 si è occupata del danno alla persona, analizziamo l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia che nel nostro Paese è venuta formandosi non senza disomogeneità.

Infatti, quasi ogni sede di Tribunale ha il proprio metodo di valutazione e liquidazione del danno biologico.

Ciò ha portato alla più volte e da più parti auspicata esigenza di uniformità su tutto il territorio nazionale che - nonostante il riconoscimento legislativo (Dlgs n. 38 del 2000) del danno biologico - non si è ancora pienamente realizzata

Allorquando in Italia il danno biologico stentava a farsi largo attraverso qualche isolato spiraglio della giurisprudenza di merito (vedi oltre), e la dicotomia tra danni patrimoniali e danni non patrimoniali costituiva per le Corti, di merito e di legittimità, un dilemma ed un limite difficile da superare^[11], il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa adottava, in data 14 marzo 1975, la «Résolution relative à la réparation des dommages en cas de lesion corporelles et de décès»^[12].

Attraverso detta Risoluzione il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa formulava una proposta agli Stati membri indicativa dei vari tipi di pregiudizi risarcibili e dei principi guida utili per la loro liquidazione.

Si deve tuttavia constatare che la citata Risoluzione europea non rimosse l'attenzione e l'interesse che avrebbe meritato tra gli operatori del diritto dell'epoca,

tranne che in Francia e in Inghilterra. Tuttavia, la nostra Corte di Cassazione, seppur a distanza di molto tempo, ne riaffermava la «valenza interpretativa» (Cass., sez. III, 11 gennaio 1997, n. 3170, in Monateri-Bona, *Il danno alla persona*, Padova, 1998, 474 ss.).

È certo che, nella sua ampia esposizione del sistema risarcitorio previsto, nella citata Risoluzione del 1975 troviamo già principi poi sviluppatasi nella dottrina e nella giurisprudenza italiana evolutesi fino all'introduzione della figura del danno biologico (cfr. Corte Costituzionale, sentenza n. 184 del 1986), riconoscendo come risarcibile - nei casi di lesioni personali - anche il pregiudizio da mancato guadagno, il danno fisico ed estetico, nonché le sofferenze psichiche (nella Risoluzione del 1975 «troubles et désagréments», «diminution des plaisirs de la vie», e il «nervous shock»).

Uno sforzo armonizzatore a livello europeo veniva in seguito compiuto in sede di Colloqui di Parigi del 1988, cui presero parte illustri studiosi di diritto comparato della comunità europea, compiendo un ulteriore passo per la costruzione di un sistema risarcitorio a livello europeo e con una serie di «raccomandazioni» spesso disattese all'interno degli Stati membri, anche per la difficoltà obiettiva di dover fare i conti con gli assetti assicurativi e previdenziali, con le modalità di accesso alla giustizia, con il grado della professionalità forense, con i vari tipi di processo, con i parametri medico-legali ed i criteri di quantificazione del danno.

Ma simile esigenza è pure avvertita molto anche nel nostro Paese, ed è diffuso l'auspicio che ciò avvenga senza sgretolamenti e sconquassi dell'attuale sistema risarcitorio (M. Bona, *Progetto di legge 1.3.2000 n. 6817 e il contributo dell'Ipseg alla riforma del danno alla persona in Tagete - Rivista medico-giuridica* - n. 2, Giugno 2000) gestendo una «nuova disciplina» e dei «nuovi equilibri», e tenendo conto che da più parti si ritiene attribuibile al legislatore la responsabilità di avere sino ad oggi rinunciato a una disciplina organica, viste le incertezze della giurisprudenza che permangono negli Uffici Giudiziari (D. Spera, *Cresce la giungla... in Guida al Diritto Dossier* 1° gennaio 2002) riguardo alla disparità di liquidazione del danno alla persona.

[11] P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, *Verso una dimensione europea. Leggi ed altri atti normativi in Il nuovo danno alla persona*, Giuffrè Editore, 1999.

[12] Lambert Faivre, *Droit du dommage corporel*, Dalloz, Paris, 3^a Ed., 1996.

Il danno alla salute e il sistema risarcitorio in Europa

Germania

Il sistema risarcitorio tedesco è basato sul sistema binario che considera, da una parte, le perdite economiche, dall'altra il danno morale.

Tale sistema si ispira, in particolare, al principio in virtù del quale la rilevanza del danno non patrimoniale va rapportata a casi determinati, tra cui rientra il danno alla salute: «Nel caso di lesione del corpo o della salute, come pure nel caso di privazione, spetta un equo risarcimento in denaro anche per il danno non patrimoniale».

In Germania, come in Svizzera del resto, si riscontra che il legislatore ha selezionato i casi in cui ammettere il risarcimento in base al tipo di bene che l'atto illecito lede.

L'aspetto considerato più importante è, in ogni caso, quello inerente al pregiudizio economico in cui viene inclusa anche la perdita di progressione economica (paragrafo 842 BGB) e quindi il danno futuro.

Francia

Il sistema risarcitorio francese del danno alla persona si fonda su due principi e, in particolare: uno che attiene alla riparazione integrale del danno, l'altro che attiene al potere sovrano della valutazione da parte del giudice del merito, con una distinzione, in caso di lesioni, tra perdite economiche e non economiche.

Difatti, nell'articolo 1382 del codice civile francese il danno non patrimoniale riveste la medesima rilevanza di quello patrimoniale, pur sussistendo la distinzione tra danno patrimoniale e non patrimoniale.

La norma generale si limita a prevedere, in caso di fatto illecito, il risarcimento del danno *tout court*, cosicché tale clausola generale di risarcimento del danno morale alla persona ha prodotto pronunce ritenute singolari e non condivisibili da alcuni giuristi italiani (tra cui G. Bonilini 1983) e da molti commentatori francesi.

Svizzera

In Svizzera ai fini della risarcibilità del danno alla salute viene attuata la regola della tipicità attraverso un sistema complesso di previsione secondo cui il danno patrimoniale è tipico.

Inoltre in caso di lesioni nei rapporti personali, spetta oltre il ristoro dei danni patrimoniali, anche il danno morale se giustificato dalla gravità dell'offesa (Tercier, 1971).

Gran Bretagna

Il risarcimento del danno nel sistema inglese è basato sulla «*summa divisio*» tra perdite pecuniarie (passate e future) e perdite non pecuniarie, quindi con la distinzione tra danno economico e danno non economico.

Il primo (danno economico) è basato sulla moltiplicazione del reddito medio anche della vittima prima dell'incidente in base ad un coefficiente moltiplicatore in riferimento all'età della vittima, cosicché si perviene alla paradossale conclusione che, per il pensionato, non è previsto alcun ristoro di danno patrimoniale.

Per quanto concerne la perdita non economica, le varie voci di danno vengono raggruppate e liquidate senza distinzione tra loro secondo la valutazione del giudice, che si ispira, quanto ai criteri liquidativi, alla casistica della giurisprudenza in materia.

Spagna

Il risarcimento del danno alla salute in Spagna è regolamentato dalla legge n. 30 dell'8 novembre 1995, con 87 articoli e varie Disposizioni Integrative (Disposiciones adicionales), l'ottava delle quali (Modificazioni alla legge sull'uso e la circolazione veicoli a motore) reca un «Anexo», articolato sistema per il risarcimento del danno causato da lesioni fisiche.

Vi è la previsione in tale sistema di un calcolo del danno a punto e un *barème* medico-legale annesso alla legge, ed uguale per tutti, e ove tutti i danni di qualsivoglia natura sono liquidati con la stessa tabella e lo stesso valore di punto.

Il danno economico viene liquidato forfettariamente, attraverso una maggiorazione del danno psico-fisico in funzione del reddito annuo del soggetto leso, mentre il danno morale è conglobato nel valore del punto d'invalidità e liquidato nel danno psico-fisico, con un aumento della somma solo nei casi più gravi.

Si segnala che sono sorti forti contrasti sia in giurisprudenza che in dottrina riguardo alla natura vincolante o meno, per il giudice, delle Tabelle di cui all'Anexo (Domingo 1998, 413).

Ricostruiamo i vari metodi adottati per la liquidazione del danno biologico in Italia.

Il modello tradizionale

In Italia, per lungo tempo il «danno alla persona», ovvero il danno che si riferisce alla situazione in cui un soggetto subisce una lesione dell'integrità psico-fisica, è stato considerato rilevante dalla dottrina e dalla giurisprudenza se incidente sul patrimonio, limitando il risarcimento esclusivamente alle spese sostenute e alla diminuzione del reddito, oltre ai danni morali, nell'ambito della previsione di cui all'articolo 2059 del codice civile.

Nessun rilievo veniva attribuito all'integrità psico-fisica per sé considerata e, per liquidare il risarcimento, si faceva riferimento al reddito da lavoro, alla percentuale di invalidità e all'età del danneggiato.

A tale teoria si contrapponeva la dottrina medico-legale, secondo cui le lesioni dell'integrità psico-fisica costituivano un danno che doveva essere comunque risarcito.

Da una parte, dunque, la limitazione posta dall'articolo 2059 del codice civile^[13] alla risarcibilità dei danni non patrimoniali, in quanto collegato all'ipotesi di reato, dall'altra l'iniquinà d'un sistema ove, a parità di percentuale d'invalidità, l'ammontare del danno risarcibile variava enormemente essendo commisurato

al reddito del soggetto leso.

Per la verità, la giurisprudenza aveva cercato di adottare dei correttivi a tale criterio di valutazione, nel tentativo di ovviare alla rigida applicazione dei principi, e ideava altre categorie diventate ormai note e riconosciute: il «danno alla vita di relazione», nozione peraltro molto discussa^[14] e il «danno estetico», spesso osteggiato dalla dottrina^[15].

Il modello genovese

Risale alla metà degli anni '70 la svolta innovativa in materia di danni alla persona con la prima elaborazione della nuova figura di danno risarcibile, cioè «il danno biologico».

A partire dal 1974, con la sentenza citata del 25 maggio 1974, il Tribunale di Genova, facendosi interprete delle istanze riformatrici del Paese, censurava esplicitamente il metodo tradizionale del risarcimento del danno alla persona basato sul reddito percepito dal danneggiato, con l'affermazione che la lesione non incide solo ed esclusivamente sull'attività lavorativa, ma anche su tutte le altre componenti della vita dell'uomo.

Il pregiudizio alla persona si viene così ad identificare, in tale concezione, con il «danno della integrità totale dell'individuo, sia essa fisica che psichica» individuando nell'articolo 32 della Costituzione il fondamento della tutela di tale danno, in correlazio-

ne con l'articolo 2043 del codice civile, cui sono riconducibili, in virtù del «principio dell'ingiustizia del danno» - sia i danni patrimoniali che quelli extra-patrimoniali - ovvero, quei pregiudizi non patrimoniali diversi dal danno morale di cui all'articolo 2059 del codice civile, norma della cui costituzionalità ancora si discute^[16].

Tale criterio, che si differenzia dal cosiddetto modello pisano (vedi oltre), trae spunto, come detto, dalle pronunce del Tribunale di Genova a far tempo dal 1974 riguardo al (contestato) calcolo tabellare basato sul triplo della pensione sociale in virtù di quanto disposto dall'articolo 4 della legge n. 39/1977^[17], ritenendo che la liquidazione del danno biologico a seguito della lesione dell'integrità fisio-psichica del soggetto non possa variare da individuo a individuo, se non in funzione del «presumibile periodo di tempo durante il quale la menomazione dovrà essere sopportata dal soggetto leso» con le uniche variabili rappresentate dall'età (che concerne un calcolo probabilistico della menomazione sopra citata) e dal sesso (che incide su tale parametro).

In sostanza, il Tribunale genovese interpretando la citata legge n. 39/1977, ha introdotto un criterio di liquidazione diverso da quello patrimoniale (e quindi la liquidazione del cosiddetto dan-

[13] Codice civile (Danni non patrimoniali). «Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge» (89 c.p.c.; 185, 187, 189 c.p.).

[14] Cazzaniga, *Basi medico-legali per la stima del danno alla persona*, 1928, pag. 13 e ss.; Cattaneo, *Il danno alla vita di relazione e il giudizio medico-legale*, Relazione Atti giornate medico-legali triestine, 1952.

[15] G. Alpa, *La responsabilità civile*, Milano, 1999.

AA.VV., *La valutazione del danno alla salute*, a cura di Bargagna e Busnelli, Padova, 1995; F.D. Busnelli, *Il danno alla persona ad una svolta*, in *Danno e Responsabilità*, 1998, 305; Scognamiglio, *Danno biologico e rapporto di lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, n. 5, 23.

[16] Cass. sent. n. 2336 del 19.8.1964.

[17] Il modello è stato seguito, tra i tanti, dal Trib. d'Imperia 1.2.1982, in *Riv. Giur. Circolazione e trasporti*, 1983, pag. 734; Trib. di Roma, 9.8.1985 e 9.3.1987, in *Riv. Giur. Circolazione e trasporti*, 1983, pag. 399-670; Trib. Napoli, 9.10.1985 in *Dir. e Prat. Assicurazioni*, 1986, pag. 502; Trib. Milano, 7.11.1988, 12.4.1988, 18.4.1988 in *Giustizia Milano*, 1989, Fasc. 1; Trib. Bologna, 11.4.1994 in *Giurisprudenza di merito*, 1995; Corte d'Appello di Genova, 15.2.1993 in *Diritto ed economia delle assicurazioni*, 1993, pag. 889.

no biologico) indicando come parametro minimo da seguire nel risarcimento quello del triplo della pensione sociale (per tutte, Tribunale di Genova 17 febbraio 1989, in *Assicurazioni*, 1989, II, 2, pag. 121).

Questo indirizzo è stato osservato per diverso tempo da molti Tribunali (tra i tanti quelli di Savona, Bologna, Roma, Napoli, Corte d'Appello di Genova sino al 1993, L'Aquila, Palermo, ed infine anche il Tribunale di Milano con ripetute pronunce nel corso del 1988 tutte riportate in *Giustizia Milano*, 1989, orientamento successivamente abbandonato) apportando ciascuna sede giudiziaria alcune varianti a tale sistema e giungendo ad eseguire il calcolo fin sulla base del sestuplo della pensione sociale ma con divergenze ripetute sui coefficienti di capitalizzazione da adottare sussistendo perplessità e incertezze sull'applicabilità della tabella del regio decreto 9 ottobre 1922, n. 1403.

Nonostante il mutato indirizzo in varie sedi giudiziarie e delle prassi assicurative, il Tribunale di Genova ha continuato a conservare il proprio metodo di liquidazione del danno biologico pur avvalendosi di nuove apposite tabelle per ogni anno al fine del calcolo, causando tuttavia, senza gli opportuni correttivi, grosse sperequazioni tra le entità delle lesioni a favore di super valutazioni delle micro invalidità permanenti secondo un criterio di «abbattimento» per le lesioni da piccole permanenti in base a percentuale.

Tale orientamento ha sollevato

un vespaio di discussioni e obiezioni dal momento che non tiene conto «dell'intensità» del danno biologico inteso nel senso più ampio, ovvero con tutti i risvolti possibili negativi del danno su ogni espressione di vita del soggetto leso, in particolar modo sulla vita di relazione.

Peraltro la stessa Corte di Cassazione accederà al principio del danno biologico risarcibile ancorché non incidente sulla capacità di produrre reddito^[18], pur interpretando con numerose sentenze susseguitesi nel tempo^[19] il comma 3, dell'articolo 4 della citata legge n. 39/1977, come riferibile esclusivamente a un danno da «lucrum cessans» anziché al vero e proprio danno biologico.

Il modello pisano o del calcolo a punto

Siffatto orientamento innovativo veniva fatto proprio anche dal Tribunale di Pisa^[20], pur discostandosene dal metodo liquidatorio introdotto dai giudici genovesi, e induceva a rivisitare in modo critico tutto il sistema risarcitorio raccogliendo progressivamente pur tra voci discordi e dissenzienti, il consenso della giurisprudenza.

Contrariamente all'indirizzo genovese, la giurisprudenza pisana fin dal 1979, condivisa da molte altre sedi giudiziarie (si citano, per ragioni di praticità, i nomi delle sedi: Tribunali di Lucca, Busto Arsizio, Torino, Brescia, Parma, Ravenna, Como, Mantova, Ancona, Crema, in parte Milano) si è basata invece sul criterio equitativo differenziato del valore di punto, prendendo a rife-

rimento le stime raccolte sul valore medio del punto di invalidità permanente per le piccole permanenti (sotto il 10 per cento) sulla base della giusta osservazione secondo cui - in tali circostanze - la giurisprudenza non risarciva vere e proprie perdite patrimoniali, poiché tali piccoli invalidità non avevano vere e proprie ripercussioni sul reddito, ma risarciva, in realtà, un danno alla salute del soggetto leso. Queste stime furono così poste a fondamento della valutazione esplicita del danno alla salute^[21] del soggetto leso naturalmente con correzione «equitativa» al caso di specie.

Sulla base dei principi di uniformità «pecuniaria» di base (lo stesso tipo di lesioni non può essere valutata in maniera diversa da soggetto a soggetto») e di elasticità e flessibilità (adeguando l'effettiva incidenza della lesione sull'attività di vita quotidiana), la scuola pisana non adottò così né il criterio puramente equitativo né il modello genovese ma, raccogliendo in un *corpus* di informazioni giurisprudenziali precedenti che riguardavano le liquidazioni delle micro invalidità (le sole cui sino a quel momento si era provveduto a prescindere dal reddito del soggetto leso), individuò il valore iniziale del punto - ovvero la quantità di denaro mediamente assegnata per ogni punto di invalidità accertata - suscettibile però di un aumento prestabilito nella misura del 50 per cento nei casi dei danni più gravi, da superarsi in caso di danni particolarmente gravi.

Il periodo d'invalidità tempora-

[18] Cass sent. n. 3675 del 6.6.1981.

[19] Cass. sent. n. 2280/88; sent. n. 645790; 357/93; sent. n. 2009/94; sent. n. 5669/94; sent. n. 10539/94; sent. n. 4255/95; sent. n. 4631/97; sent. n. 5530/97.

[20] L. Greco: *I criteri di liquidazione e la prova del danno biologico* in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore*, n. 13 - 7.4.1998.

[21] Trib. Pisa 16.1.1985 e Trib. Torino 19.9.1987 con esplicito riferimento e commento alle tabelle svolte da Bellero e da Monateri in *Il «quantum» del danno a persona*, Milano, 1984; M. Rodolfi: *La prova della menomazione del bene salute* in *Guida al Diritto, Il Sole 24 Ore*, n. 4, aprile 1996.

nea veniva invece liquidato in unica soluzione, assegnando equitativamente una somma per ogni giorno d'invalidità.

Il modello utilizzato dal Tribunale di Pisa fin dal 1979 è stato accettato in diverse sedi giudiziarie^[22].

Il periodo di inabilità temporanea veniva invece liquidato in unica soluzione assegnando equitativamente una somma per ogni giorno di invalidità.

Tuttavia, anche questo sistema equitativo presentava alcune lacune: il rischio dell'arbitrio da parte del giudice nella valutazione del valore di punto, con la conseguenza di liquidazioni notevolmente differenti per la medesima menomazione anche nella medesima sede giudiziaria, ed indiscriminatamente, ossia senza tener conto sia dell'età e del sesso del danneggiato che della gravità del danno!

In conclusione, si può pertanto così sintetizzare il modello pisano.

Tale modello tiene conto nel calcolo a punto del danno biologico, sia dell'aspetto statico (la diminuzione dell'integrità psico-fisica) che di quello dinamico (la compromissione del bene-salute in tutte le sue espressioni di vita, lavorative ed extra lavorative, del soggetto leso) - tali aspetti sono entrambi costituenti la natura del danno biologico - pervenendo ad una liquidazione basata sulla moltiplicazione del grado di invalidità permanente per un importo fisso predeterminato, variabile a seconda della gravità della menomazione.

Proprio per far fronte alle lacune sopra accennate, e partendo da quel *corpus* di informazioni giu-

risprudenziali nonché dalle ingiustizie individuate dallo stesso Tribunale di Pisa e derivate dalle decisioni giudiziali concernenti la distruzione delle risorse umane a prescindere dalle loro concrete ripercussioni sul reddito del soggetto leso, in casi di ristoro delle cosiddette micropermanenti, si è diffusa successivamente l'esigenza di elaborare un nuovo modo di liquidare il danno alla persona. Di tale esigenza si è fatto portavoce e paladino il Tribunale di Milano.

Il sistema tabellare del Tribunale di Milano

Liquidazione a «punto»

Il Tribunale di Milano - sin dal 1995, e di seguito nel 1996, nel 1999, nel 2000, nel 2001, e ancora di recente nel 2002 - ha adottato una tabella per la liquidazione del danno biologico da invalidità temporanea e permanente, con l'intento di individuare «criteri tendenzialmente uniformi per la liquidazione del danno, superando la diversità dei parametri usati nei vari uffici, ed eliminando le conseguenti incertezze fra gli operatori e le possibili disparità di trattamento»^[23].

Così facendo i giudici milanesi hanno cercato di individuare una via di mezzo fra i sistemi in vigore sopra descritti (modello tradizionale, modello genovese e modello pisano), avendo come obiettivo precipuo quello di «eliminare dai criteri di liquidazione ogni rigidità» (vedasi il calcolo del multiplo fisso della pensione sociale, oppure l'attribuzione di un valore fisso ad ogni punto di invalidità), redigendo una **tabella** così concepita:

- il valore monetario del punto di percentuale di invalidità permanente variava in relazione all'età del danneggiato (ben 13 fasce d'età);

- l'attribuzione di un valore di punto differente (partendo dall'1 per cento al 100 per cento di invalidità), variava in relazione alla gravità della menomazione (ad esempio, il 5 per cento merita un valore di punto percentuale differente rispetto al 30 per cento o al 60 per cento di invalidità). Il Tribunale di Milano, pertanto, liquidava il danno da invalidità (*rectius*, inabilità) temporanea, in maniera separata rispetto al danno biologico da invalidità permanente, con una somma che variava dalle 50.000 alle 100.000 lire al giorno per la temporanea totale, e nella misura della metà per l'invalidità (inabilità) parziale.

I giudici precisavano però che tali modalità di liquidazione del danno biologico costituivano un criterio generale di riferimento, fermo restando «il potere-dovere dell'organo giudicante di procedere liberamente alla liquidazione del danno, avuto riguardo a tutte le condizioni e particolarità del caso concreto che appaiono rilevanti ai fini della decisione»^[24].

L'influenza del Tribunale di Milano ha avuto risvolti benefici su altri Tribunali italiani, che hanno creato proprie tabelle di liquidazione, però basate su principi propri, a volte richiamando ancora vecchi criteri quali il triplo della pensione sociale anche con correttivi, a volte tenendo presente il reddito medio nazionale, e infine anche con criteri equitativi, dunque disomogeneamente,

[22] Corte d'Appello di Roma, 2.7.1986 in *Foro it.*, 1987; Trib. Milano, 21.5.1987 in *Diritto e Pratica delle Assicurazioni*, 1987, pag. 401; Trib. Brescia, sent. n. 1338 del 14.6.1990; Trib. Mantova, sent. n. 337 del 4.6.1993 in *La valutazione del danno alla persona*, Cedam, 1995; Cass., sent. n. 4255 del 14.4.1995.

[23] M. Rodolfi: «Liquidazione (del danno) fedele al pari trattamento», in *Guida al Diritto, Il Sole 24 ore*, n. 4, aprile 1996.

[24] Trib. Milano sez. IV, sent. 30.10.1995, n. 9854 in *Giustizia Milano*, 1996, pag. 8.

Calcolo tabellare nei diversi Tribunali italiani

Milano

Si applicano le Tabelle del Tribunale del gennaio 2002

Danno biologico da invalidità permanente	18 anni	45 anni	60 anni
5%	5.275,99	4.497,57	4.065,11
30%	91.010,87	77.583,04	70.123,13
80%	454.495,11	387.438,45	350.184,76

Bologna

Danno biologico da invalidità permanente	18 anni	45 anni	60 anni
5%	13.404,31	10.487,35	7.236,37
30%	88.473,70	69.220,64	47.762,92
80%	450.398,89	352.386,07	243.149,87

Pisa

Danno biologico da invalidità permanente	18 anni	45 anni	60 anni
5%	4.627,9	3.367,05	2.339,2
30%	70.485,00	51.281,7	35.626,8
80%	418.300,08	304.336,8	211.431,2

Roma

Danno biologico da invalidità permanente	18 anni	45 anni	60 anni
5%	4.284,00	3.332,00	2.618,00
30%	65.547,00	50.981,00	40.057,00
60%	468.400,00	364.311,00	286.244,00

Lecce

Danno biologico da invalidità permanente	18 anni	45 anni	60 anni
5%	4.462,18	3.834,69	3.486,08
30%	78.354,50	67.490,58	61.355,08
80%	447.408,67	384.491,83	349.538,02

come si evince dalle tabelle sopra riportate elaborate dai Tribunali di Milano, Bologna, Pisa, Roma, Lecce, tra i tanti, analizzate comparativamente.

Queste iniziative rientrano in una tendenza volta a rendere possibilmente più uniforme la liquidazione del danno biologico, ma non sono ancora adeguate alla realtà sociale e tantomeno sono identiche ovunque nel nostro Paese, come si comprenderà dai prospetti sottoestesi. Identicamente, la dottrina dovrà fare uno sforzo analo-

go nei prossimi anni, in ossequio all'invito-prescrizione della Corte Costituzionale (sentenza n. 184/1986) a razionalizzare il sistema liquidativo, senza pregiudizio per il potere-dovere discrezionale del giudice di adattare la liquidazione al caso concreto.

Il Tribunale di Milano, in particolare - cogliendo significativamente questa esigenza e avuto riguardo al sempre più ampio «*corpus* di raccolta e informazioni giurisprudenziali e di prassi assicurative» - ha ulteriormente elaborato,

progressivamente, dal 1995 al gennaio 2002 **nuove tabelle** del danno biologico, che elevano ancora - rispetto alle prime tabelle del 1995, aggiornandole e migliorandole in misura consistente - il valore di punto del danno biologico rispetto all'età del soggetto e proporzionalmente al grado di invalidità permanente, incontrando sovente difficoltà di applicazione da parte delle compagnie di assicurazione specialmente in riferimento alle micropermanenti, problema che rimane spinoso^[25]

[25] Leggasi le nuove disposizioni sul CID anche per le lesioni «Danno biologico: tra sei mesi una tabella unica» - Nuove modalità di risarcimento del danno e contestazione amichevole senza limiti, con estensione del sistema di modello denuncia sinistri anche ai sinistri con danni alla persona», in *Guida al Diritto - Il Sole 24 ore* n. 49 del 28.12.2002, pag. 44.

sia per l'individuazione dell'esatto ambito di tali lesioni (la letteratura - e le polemiche - si spreca-no ormai sul «colpo di frusta») che per la loro quantificazione. Il Tribunale di Milano è andato però anche oltre, più di recente, stabilendo in qualche pronuncia la liquidazione del danno in misura extra tabellare per i casi di invalidità permanente molto grave, come già abbiamo segnalato in precedenza^[26].

Si auspica che tale orientamento del Tribunale di Milano venga emulato al più presto anche da altre sedi giudiziarie, allo scopo di evitare che permanga un sistema (l'attuale) in virtù del quale si assiste alla ingiusta liquidazione del danno biologico da invalidità permanente, per la stessa menomazione e la stessa età del soggetto, in misura molto diversa, cosicché la differenza riguardo al metodo di valutazione risulta (per l'impiego di un metodo piuttosto che di un altro) più marcato al Sud che al Centro o al Nord in virtù del valore medio di punto decisamente più basso al Sud che nelle altre aree geografiche, specie se determinato in via equitativa (leggasi il Dossier sul Danno Biologico ne *Il Giornale delle Assicurazioni*, ottobre 1997), come si evince dai prospetti pubblicati alla pagina precedente, costituendo ciò una palese ingiustizia e discriminazione sociale in aperta violazione del principio di eguaglianza sancito dall'articolo 3 della Carta Costituzionale (Tribunale di Milano, sez. IV Stralcio, sentenza n. 2666/2000).

Proponiamo, nella tabella sopra riportata, un ulteriore raffronto,

Età del soggetto leso: 25 anni					
	Danno biologico da invalidità permanente	Pisa	Milano	Roma	Lecce
Perdita di un occhio	25%	51.440,75	64.226,42	45.856,00	55.893,55
Perdita di un piede	50%	151.445,00	215.652,59	178.704,00	183.445,49
Perdita della mano (destra)	60%	213.265,2	293.186,05	269.473,00	254.530,52

più specifico e diretto, per la medesima menomazione e per la stessa età del soggetto leso, della differente liquidazione del mero danno biologico limitatamente ad alcune sedi giudiziarie.

Come si può constatare dalla tabella sopra proposta, la difformità dei criteri di valutazione del danno biologico nelle sedi giudiziarie prese come «campione» è considerevole, ed appare sempre più imprescindibile ed improcrastinabile l'esigenza di uniformità, al fine di pervenire al Valore di Punto Nazionale, così traducendo nella pratica l'insegnamento della Corte Costituzionale e adottando nel contempo un criterio liquidativo di base uniforme, ed al contempo flessibile ed elastico, che tenga conto dell'aspetto dinamico del danno biologico.

Si è registrato per l'anno 2002 un intervento del legislatore in tema di risarcimento del danno alla persona in virtù del quale si auspica tra sei mesi una tabella unica del danno biologico.

Il criterio della liquidazione equitativa

Si è fatta strada la tendenza ad

affidarsi alla pronuncia d'equità del giudice^[27] in osservanza dei principi di cui agli articoli 1226 e 2056 del codice civile.

In caso di difficoltà, diversi Tribunali, come avviene anche oggi, si sono pronunciati in passato a favore del ricorso all'equità quale «unico criterio adeguato»^[28].

I citati Tribunali, sulla scia di alcuni autori e mutuando l'orientamento della dottrina americana, invero molto distante dalla nostra cultura, ed in parte anche quella della dottrina francese, presero a considerare il criterio dei costi-opportunità, con un metodo comparativo adottato in analoghi casi di invalidità permanente.

Attraverso tale faticoso iter la giurisprudenza pisana è pervenuta all'adozione del criterio equitativo differenziato di valore di punto.

Il metodo della liquidazione puramente equitativa del danno biologico trovava (e trova) fondamento nell'applicazione del disposto di cui all'articolo 1226 del codice civile («Se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equi-

[26] Trib. Milano, sez. I, sent. n. 68/1997.

[27] Cassottano, *Tendenze della giurisprudenza in materia di danno alla persona*, cit.; Referza, *Cenni sul danno biologico e sulla valutazione*, cit.; Alpa, *Gli interessi tutelati e le tecniche di tutela risarcitoria nella disciplina dei diritti della personalità*, RGC ir, 1981, p. 18).

[28] Trib. Pisa, sent. 10.3.1979 GI, I, 2, 20; Trib. Napoli, 16.5.1985, n. 5844 (tra cui il Busnelli in *Riflessioni sul «Project Tunc»*, per una riforma del sistema di indennizzo per le vittime della strada, RCP, 1981, 301 ss. in riferimento al «Calcul au point» francese); Monateri e Bellerio, *Il quantum nel danno ad personam*, Milano 1984.

tativa»). Pertanto, senza nulla prefissare, la decisione sull'entità della liquidazione del danno era affidata alla discrezionalità del giudice.

Numerose sono state le pronunce^[29] che, per giunta in contrasto con l'indirizzo della prevalente giurisprudenza^[30], negavano ad esempio la liquidazione separata del danno biologico da inabilità temporanea rispetto a quella da invalidità permanente, assommandola in un unico esborso di denaro, in virtù del criterio equitativo previsto dallo stesso nostro ordinamento.

La «pericolosità» di tale criterio è lapalissiana: affidare «del tutto» all'opinione del magistrato simile decisione poteva facilmente determinare sperequazioni, arbitrarietà ed ingiustizie per casi simili e in differenti sedi giudiziarie.

Altrettanto evidente è il contrasto di questo indirizzo con la prescrizione della Corte Costituzionale sulla necessità di uniformità di base cui dovrebbe ispirarsi il risarcimento.

La «storica» sentenza n. 184 del 1986 della Corte Costituzionale

L'orientamento innovativo in materia di danno alla persona da fatto illecito con la introduzione della figura del danno biologico^[31]

Il dibattito dottrinario e giurisprudenziale sul tema della risarcibilità del danno alla salute coinvolgeva la stessa Corte Costituzionale che definiva l'articolo 2043 del codice civile come «norma in bianco» che individua

le conseguenze dell'«iniuria» dell'atto «contra ius», cioè della violazione della norma di diritto oggettivo.

La stessa Corte Costituzionale, con le due citate sentenze n. 87 e n. 88 del 1979, veniva chiamata a pronunciarsi sulla questione di costituzionalità dell'articolo 2059 del codice civile (respinta, perché lo stesso articolo 2059 del codice civile si riferisce solo al danno morale soggettivo, consistente in ingiuste perturbazioni dell'animo e in sensazioni dolorose: la norma, non escludendo perciò la risarcibilità del danno biologico, non contrasta con gli articoli 2, 3, 24 e 32 della Costituzione e il danno biologico viene poi configurato come un danno-evento, interno alla struttura della fattispecie lesiva) e dell'articolo 2043 del codice civile sollevata in riferimento alle norme costituzionali (articoli 3 e 24 della Costituzione) in quanto non comprende la risarcibilità del danno alla salute autonomamente considerato rispetto alle conseguenze economiche del fatto lesivo e del danno morale puro.

È peraltro rilevante segnalare che la sentenza n. 88/1979 fu pronunciata in concomitanza con la legge Istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale (legge n. 833/1978) la quale definiva la salute, espressamente, «fondamentale diritto dell'individuo», oltreché come interesse della collettività.

Lo scossone veniva dato dalla Corte Costituzionale^[32] che, intervenendo sulla questione di legittimità dell'articolo 2059 del

codice civile - sollecitata dall'ordinanza del Tribunale di Genova dell'8 ottobre 1979 e del Tribunale di Salerno del 4 dicembre 1981 - con la citata sentenza n. 184/1986 così affermava: «qualsiasi lesione che viola l'integrità psico-fisica dell'individuo determina il danno cosiddetto biologico o alla salute».

Il danno biologico è pertanto il danno-evento, prioritario rispetto ad ogni altro tipo di danno patrimoniale.

È dunque la lesione dell'integrità psico-fisica il fondamento giuridico del risarcimento del danno biologico ed eventualmente, se sussistenti, anche di altre conseguenze dannose.

Intanto le ulteriori (oltre l'evento) conseguenze dannose sono rilevanti e risarcibili in quanto, prima, già esiste una «lesione del bene-giuridico salute» (determinata dalla violazione della norma primaria desunta dal combinato disposto degli articoli 32 della Costituzione e 2043 del codice civile).

Ciò ha costretto ad una rilettura costituzionale di tutto il sistema codicistico dell'illecito civile, inducendo l'interpretazione giudiziaria alla revisione di alcune nozioni tradizionali.

Sono così nati, da varie esperienze giudiziarie, il danno alla vita di relazione, il danno alla sfera sessuale, il danno estetico (anche non concretamente incidente sulla capacità di guadagno), il danno biologico dei prossimi congiunti o cosiddetto danno riflesso.

Sono state anche prese in considerazione le ipotesi di piccole in-

[29] Trib. Crema, 22.9.1994 in *Responsabilità civile e previdenza*, 1995, pag. 351; Corte d'Appello di Milano, 25.1.1994 in *Assicurazioni*, 1994, pag. 169; e identicamente in data 3.1.1995; Cass., sent. n. 10269 dell'1.12.1994; Cass. 11.2.1985 sent. n. 1130; Corte d'Appello di Firenze in *Dir. e pratica delle Assicurazioni* 27.5.1986, *ibidem* 1987, *ibidem*, pag. 374.

[30] Cass. sent. n. 1130 dell'11.2.1985; Corte d'Appello di Firenze, in *Diritto e pratica delle Assicurazioni* 27.5.1986, *ibidem* 1987, pag. 374.

[31] P. Rescigno, *Trattato di Diritto Privato*, Utet, Vol. XIV, Cap. IV, p. 403: «Il danno biologico».

[32] Corte Cost. n. 184 del 14 luglio 1986, in *Foro it.*, 1986, I, 2053, con nota di Ponzanelli e Monateri.

validità (le cosiddette micropermanenti) non influenti sul reddito del soggetto, nonché quelle relative a periodi di malattia temporanea durante la quale il lavoratore dipendente ha continuato a percepire l'intera retribuzione. Tutto ciò ha costituito l'immediato «precedente» del danno biologico, danno-base cui tutti gli altri danni si devono rapportare. L'intento di razionalizzare il sistema risarcitorio da cui la Corte Costituzionale è stata animata, a garanzia dei valori personali esplicitamente garantiti dalla Carta Costituzionale, anche se ha lasciato qualche incertezza nella dottrina sulla strada da intraprendere per raggiungere l'esatta risposta alle esigenze innovative, ha costituito una solida premessa nell'indirizzo da seguire al fine di pervenire ad un assetto organico ed uniforme di tutta la materia del danno alla persona e di tutelare nel modo più idoneo la «salute», quale bene giuridico primario^[33].

L'orientamento della Cassazione nelle pronunce dagli anni '80^[34]

La Suprema Corte di Cassazione ha riconosciuto corretta la formulazione della figura del danno biologico, come prospettata dalla Corte Costituzionale sia con

le sentenze n. 356 e n. 485 del 1991 che con la ormai storica citata sentenza ancor più innovativa del 14 luglio 1986, n. 184.

Infatti la Corte di Cassazione definisce quale danno biologico il danno risarcibile in quanto costituente un pregiudizio ad un diritto primario di rango costituzionale, direttamente tutelabile.

La Cassazione ha palesato con le sue innumerevoli pronunce una particolare sensibilità alle problematiche inerenti al tema del danno alla persona che, pur con i correttivi di copiosa giurisprudenza di merito, per molto tempo ha continuato a fare riferimento alla «capacità lavorativa generica» e al «danno alla vita di relazione», incentrandosi sull'aspetto reddituale, con notevoli sperequazioni riguardo alla tutela degli stessi interessi lesi.

La pietra miliare rappresentata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 184/1986 con l'affermazione, *rectius*, la riaffermazione, tenuto conto del dettato costituzionale dell'articolo 38, commi 1 e 2, della Carta costituzionale^[35], del bene - salute come bene giuridico primario ed assoluto, da tutelare prioritariamente, e la cui lesione insita nella menomazione dell'integrità bio-psichica configura l'ingiustizia del danno, ha consentito di individuare

il fondamento giuridico del risarcimento del danno biologico in detta ingiustizia.

Inoltre ha consentito alla Corte di Cassazione di dare positivo sfogo a tutta la tematica del danno biologico palesando una tendenza giurisprudenziale volta a tutelare il modo di essere della persona in tutti gli aspetti della vita, così riconoscendo, ad esempio:

- il danno alla sfera sessuale di un soggetto a seguito delle lesioni fisiche riportate dal coniuge^[36] oppure

- ritenendo risarcibile il danno estetico autonomamente (rispetto al danno biologico) qualora abbia riflessi negativi - anche per attività futura - sul patrimonio o sull'attività reddituale del soggetto^[37] o, infine,

- ritenendo risarcibile il danno patrimoniale, così sfuggendo al principio della omnicomprensività.

In buona sostanza, la Corte di Cassazione con le sue pronunce dell'ultimo ventennio non si è sottratta, sulla scia di tanti giudici di merito, alla tendenza di «uscire» dal siffatto concetto di danno biologico, creando «species» o sottovoci specifiche di danno^[38], salvo le perplessità sorte di fronte alla lesione di diritti inviolabili e costituzional-

[33] Corte Cost., sent. n. 356/1991, 485/1991 e, più di recente, sent. n. 118 del 18.4.1996 (la sentenza cd. «additiva» in caso di lesioni alla persona conseguenti a vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazione di emoderivati, per le quali il legislatore italiano prevede il riconoscimento di un equo indennizzo ex legge 25 febbraio 1992, n. 210, in ossequio alla sentenza n. 206 del 25 febbraio 1988 della stessa Corte, in virtù della quale, pur non potendo essere privato il lavoratore dell'indennizzo in caso di eventuale tardività della denuncia (di per se stessa), resta ferma la decorrenza dalla data della denuncia - secondo i principi generali - della corresponsione dell'indennità quando risulti dovuta.

[34] Cass., sent. n. 2012/1986; sent. n. 208/1988; sent. n. 2883/1988; sent. n. 5033/1988; sent. n. 411/1990; sent. n. 7101/1990.

[35] Cost. art. 38, commi 1 e 2: «Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano provveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria».

[36] Cass. n. 4671/1996 - Cass. n. 6607/1986.

[37] Cass., sent. n. 6895/2001; Cass., sent. n. 3635/1997.

[38] Cass., sent. n. 2761 del 3.4.1990 e sent. n. 11133 del 5.11.1994, con cui si ricomprende «ogni peggioramento della condizione psico-fisica della persona è derivato dalla impossibilità totale o parziale di vivere la vita domestica e familiare nella sua pienezza».

mente rilevanti che sono diversi dalla menomazione dell'integrità psico-fisica e non sono accettabili dalla medicina legale, tra cui il danno esistenziale.

Progressivamente, la Suprema Corte di Cassazione ha disposto - dopo varie pronunce in contrasto con l'orientamento impresso dalla Corte Costituzionale - dei precisi criteri di liquidazione del danno biologico, sulla base di quelli determinati dai giudici di merito, ponendo dei punti fermi anche per la liquidazione del danno morale^[39], cui pure le parti assicurative si sono adeguate.

In ogni caso, non si può fare a meno di sottolineare l'intento della Corte Costituzionale, cui la Cassazione si è associata - salvo questioni particolarmente delicate e controverse in punto di diritto quali il risarcimento del danno per la perdita della vita - di razionalizzare il sistema risarcitorio per pervenire ad un assetto organico e uniforme della materia, in base al quale porre il danno biologico «in testa» nella scala dei valori del danno come danno-evento primariamente risarcibile, da cui far discendere tutte le altre voci di danno, o «species», quali danni-conseguenza.

La prova del danno biologico

Anche in tema di qualificazione del danno alla salute o danno biologico trova applicazione il principio dell'onere della prova affermato dall'articolo 2697 del codice civile per tutte le parti processuali^[40].

Non si intravedono deroghe a ta-

le principio da parte del legislatore. Infatti, quando ha voluto farlo (cioè quando ha voluto derogare a qualche principio), il legislatore lo ha previsto a chiare lettere: per esempio, in tema di onere della prova e di licenziamento, o quando ha inteso conferire al giudice, nel processo civile - per il rito del lavoro - poteri istruttori diversi e più ampi.

Pertanto, pur dovendo trovare albergo anche in tema di danno biologico il principio della prova, occorre fare egualmente dei distinguo, dal momento che un conto è la prova «sull'esistenza» del danno e un conto è quella «sulla specifica intensità» dello stesso^[41].

La prova sull'esistenza del danno biologico

Una volta che si siano provati la «lesione» personale, ovvero la lesione della integrità psico-fisica del soggetto leso (la cosiddetta ingiustizia insita nel fatto menomativo di cui parla la Corte Costituzionale), ed il «nesso eziologico» con il fatto illecito, viene da sé concludere che la dimostrazione sulla esistenza del danno biologico è in «re ipsa», convincimento cui anche la Suprema Corte è da tempo pervenuta^[42].

La prova sull'intensità del danno biologico

Quanto al secondo aspetto (la prova sull'intensità del danno biologico), bisognerà accertare l'incidenza della menomazione sulla vita del danneggiato, quale sia il pregiudizio alla vita di relazione (e così pure il danno estetico e sessuale), la riduzione della

capacità lavorativa oltreché le condizioni dell'ambiente di lavoro, tenendo conto delle prestazioni lavorative, la maggior fatica nell'espletare il proprio lavoro ed infine la rinuncia alla pratica di sport e interessi socio-ricreativi e culturali.

Appare perciò evidente che l'entità del risarcimento del danno va determinata in misura proporzionale all'usura psico-fisica; ad esempio, per il lavoratore dipendente, in caso di lavoro privo di riposo compensativo o caratterizzato da turni e prestazioni straordinarie gravose e stressanti.

Al giudice si dovranno portare prove documentali e testimoniali, dunque, allo scopo di veder accogliere la domanda di liquidazione di tale voce di danno se non altro o quantomeno in via equitativa.

La valutazione del danno biologico non può che essere affidata al medico legale, il cui elaborato peritale (la Ctu - Consulenza tecnica d'ufficio) assume nel processo un ruolo rilevante, anzi fondamentale.

Il Consulente Tecnico d'Ufficio designato dal giudice, per rispondere al quesito che gli viene posto, utilizza per la valutazione del danno alla persona le tabelle (barèmes) predisposte all'uopo dalla medicina legale^[43] che pur dando valori orientativi ed indicativi adattabili al caso clinico di specie, consentono tuttavia una certa uniformità della valutazione, in termini di percentuale di riduzione dell'efficienza psico-fisica con riferimento al valore massimo di base equivalente al 100 per cento.

[39] Cass., sent. n. 134 del 9.1.1998; Cass. sent. n. 4631/1997 e n. 5530/1997.

[40] Dal «Commentario» al c.c. *Ipertestuale*, a cura di Bonilini-Confortini-Granelli, Utet, 2000.

[41] Carratta, *Il principio della non contestazione nel processo civile*, Milano, 1995; Cendon, Ziviz, *L'inversione dell'onere della prova nel diritto civile*, Rtpc, 1992; Comoglio, *Le prove civili*, Torino, 1998; Taruffo, *Presunzioni, inversioni, prova del fatto*, Rtpc, 1992; Taruffo, *Onere della prova*, in *Digesto civ.*, XIII, Torino, 1996.

[42] Cass., sent. n. 9772 del 6.9.1995.

[43] Va tuttora per la maggiore il testo di Bernardi-Mangili-Luvoni, con prefazione di Cattabeni, edito dalla Giuffrè, Milano.

Merita un cenno, a tal proposito, la storia delle tabelle che, redatte inizialmente nel 1928 in Italia dal Cazzaniga, facevano riferimento alla capacità lavorativa generica (si ricorda che all'epoca il concetto di danno biologico era sconosciuto), e così pure tutte quelle che la dottrina medico-legale fino alla fine degli anni '80 ha elaborato (oltre al citato testo, si ricordano Ciampolini, le pubblicazioni del Franchini, del Baltieri e del Manenti).

Le tabelle in uso sono state modificate in seguito all'avvento del concetto di danno biologico, modificando l'impostazione valutativa che per tanto tempo si era attestata sulla riduzione della capacità lavorativa, generica o specifica, e mettendo in risalto l'aspetto personalistico della menomazione.

In tal senso appare significativo che gli stessi tre autorevoli autori e medici legali sopracitati, ovvero Bernardi e Mangili-Luvoni, hanno ritenuto opportuno redigere una nuova edizione della loro citata pubblicazione dapprima nel 1990 e in seguito nel 1995.

In tale riedizione gli autori fanno riferimento al danno biologico e non più alla capacità lavorativa generica nella quantificazione in percentuale della menomazione subita.

Anche in Francia risulta che il Barème Fonctionnel del 1982 e il Barème International des invalidités post-traumatique del Melennec del 1983 si siano ispirati a parametri assimilabili al danno biologico.

Così pure si sono ispirati ai predetti parametri anche negli Stati Uniti le tabelle dell'American Medical Association del 1984.

Si parla da tempo di una nuova elaborazione di tabelle più complete da parte della Società Italiana di Medicina Legale delle Assicurazioni.

Pertanto, in merito alla prova del danno biologico, possiamo così concludere:

per fornire la prova del danno biologico è necessario l'apporto del medico legale, che dovrà rispondere ad un quesito quanto mai completo e adeguato all'evoluzione concettuale del danno alla persona e alle sue conseguenze, per poter pervenire all'accertamento e alla valutazione del danno biologico nel modo più idoneo e completo con riferimento al pregiudizio che la menomazione ha comportato al soggetto leso nelle sue funzioni vitali nella quotidianità, e così consentire anche al giudice una pronuncia corretta.

Considerazioni finali sulla risarcibilità del danno biologico

Si assiste a un continuo «proliferare» di tabelle per il calcolo del danno biologico negli uffici giudiziari: (ad esempio dall'aprile 1996 al gennaio 2001, la Rivista *Guida al Diritto* del *Il Sole 24 Ore* ha offerto un ampio panorama sui metodi di liquidazione del danno alla persona, applicati ai Tribunali del nostro Paese).

Tali tabelle sono strumenti utili, predisposti dai giudici al fine di creare, almeno all'interno del proprio Foro, un'uniformità dei criteri. Certamente si tratta di tentativi apprezzabili, ma a volte le buone intenzioni non raggiungono i risultati sperati.

Così, l'assenza dei tanto auspicati «criteri nazionali» crea un crescente disorientamento tra gli operatori del diritto, con possibili rischi di «sperequazioni».

Anche se un segnale non trascurabile si può riscontrare in questo progressivo processo di adozione di «tavole» da parte degli organi giudicanti: le nuove tabelle si allineano infatti nella metodologia seguita dai Tribunali precursori in questo settore.

Sono soprattutto i Tribunali di Milano, Roma, Firenze e Genova a fare da «battistrada» con una struttura ormai consolidata, ma che si apre ai progressi operati in sede giurisprudenziale.

Nonostante il proliferare di scritti e di pronunce sul tema, accompagnati da approfonditi studi di illustri giuristi, non vi è stata a tutt'oggi una risposta univoca al problema della liquidazione del danno biologico, tant'è che manca nel nostro ordinamento un sistema uniforme.

Ciò determina una disparità tale

di trattamento, da evocare necessariamente da più parti la violazione del principio di eguaglianza di cui all'articolo 3 della Carta costituzionale.

Senza nulla togliere a chi ha molto operato, studiato e scritto sull'argomento in esame, e che in ogni caso ha molto contribuito ad una identificazione più positiva dei principi delineati della valutazione del danno biologico, sul tema regna tuttora difformità e confusione nella giurisprudenza e in dottrina, ancora lontane da quel principio ispiratore della uniformità di base da più parti invocato, prima fra tutti la Corte Costituzionale.

Si auspica da tempo un sistema unitario di liquidazione del danno biologico su scala nazionale. A tale stato di cose, che sicuramente ha causato pregiudizio a

volte fors'anche irreparabile ai soggetti lesi, occorre porre rimedio al più presto; si tratta di una necessità dettata da un principio di giustizia, cioè quella di fare in modo che il danno biologico venga liquidato nella identica misura a Milano, a Bologna, a Pisa, come a Roma o a Lecce, e così via, dal momento che il «valore-salute» non è e non può essere differente - nella sua concessione e identificazione - a seconda del luogo in cui si verifica il danno-evento. Ciò porta oltretutto ad incrementare squilibri sociali ed anche a fomentare tensioni tra Nord e Sud che non hanno alcuna ragion d'essere in un Paese civile, discriminando il cittadino (quale soggetto leso) in modo illogico e pregiudizievole e vanificando la stessa portata innovativa che è alla base del concetto di danno biologico ovvero di danno alla salute che la Corte Costituzionale ha stabilito di tutelare prioritariamente, non essendo pensabile che la salute «valga» in misura diversa in relazione al luogo e alla persona. Orbene - nonostante la Corte Costituzionale, con la nota sentenza n. 184 del 1986, avesse individuato il criterio liquidativo come «rispondente», da un lato, ad «un'uniformità pecuniaria di base» (lo stesso tipo di lesione non può essere valutata in maniera del tutto diversa da soggetto a soggetto), dall'altro, ad «elasticità» e «flessibilità», per adeguare la liquidazione del caso di specie all'effettiva incidenza dell'accertata menomazione sulle attività della vita quotidiana attraverso le quali, in concreto, si manifesta l'efficienza psico-fisica del soggetto danneggiato - la dottrina e la giurisprudenza si sono divise nel corso degli anni, cosicché ne è derivato un insieme di diversi modi di liquidare il danno biologico in Italia

come abbiamo già avuto modo di analizzare che si possono così riassumere, e cioè: *a*) la liquidazione equitativa; *b*) il metodo genovese; *c*) il metodo pisano; *d*) il metodo del punto tabellare utilizzato dal Tribunale di Milano e da altri Tribunali. La conseguenza di tale diversità di liquidazione del danno biologico «trascina» dietro di sé con effetti negativi una liquidazione proporzionalmente differente - ed in molti casi inferiore - anche del danno morale, a seguito dell'evento-danno e dell'illecito (cfr. Cass. civ., sez. III, n. 4631 e n. 5530 del 1997).

È facile intuire quale pregiudizio economico derivi al soggetto leso dal minor ristoro sia del danno biologico che del danno morale, sua conseguenza diretta (il cosiddetto «danno morale puro», come riconosciuto in tante pronunce della giurisprudenza di merito, anche al lavoratore dipendente per infortunio «*in itinere*» (ovvero in strada), nel recarsi sul luogo di lavoro e per ritornare alla propria abitazione, oppure a seguito di infortunio sul lavoro (Cass. civ., sez. lav., n. 3516 del 15 aprile 1996; Pret. Torino n. 40 del 27 gennaio 1994; Corte Cost. n. 37 del 17 febbraio 1994).

La dottrina, nel tentativo di definire i criteri di liquidazione del danno biologico (cfr. Monetti, Pellegrino, Jannarelli; per contro, in senso critico, Busnelli e Breccia, *Diritto alla salute e tutela risarcitoria*, Milano, 1978) ha stabilito in passato che l'ammontare del danno biologico doveva calcolarsi «come se» la lesione «influisse negativamente sull'ammontare di una rendita vitalizia con annualità pari al reddito nazionale pro-capite».

Seppure ispirata da un «afflato egualitarista», come osserva Pier Giuseppe Monateri nel Commento alla Voce «Danno al-

la persona» del *Digesto, Discipline Privatistiche*, ci pare che tale corrente dottrina si sia poggiata su di una ipotesi astratta, e, perciò, abbia rappresentato una «*fictio*» costituendo una mera astrazione l'individuazione del reddito nazionale pro-capite e tantopiù una lesione basata su di una rendita vitalizia non effettiva. Vi è stato anche qualche autore (Paradiso, *Il danno alla persona*, Milano, 1984) che ha persino cercato di determinare il *quantum* dell'assegnazione risarcitoria in funzione della spesa pubblica per beni o servizi che non vengono offerti ad un vero prezzo di mercato, criterio forse suscettibile d'interesse per il legislatore, ma non per fondare la sentenza di un giudice, come precisa il Monateri nell'opera sopra citata. Altri, infine, traendo un principio generale da alcuni spunti normativi, hanno individuato il risarcimento del danno alla salute in misura pari al minimo della pensione sociale moltiplicato per tre.

Copiosa è stata la giurisprudenza uniformatasi a tale vecchio indirizzo dottrinario (Trib. Aosta, n. 387 del 1983; Trib. Bologna, n. 2300 del 1984; Trib. Roma, n. 3243 del 1985). Appare evidente che questo criterio, «inventato» senza precisi dati empirici e riferimenti a disposizione, non poteva consolidarsi, risultando fittizio e pure alquanto arbitrario. Tale disomogeneità rende quanto mai impellente l'introduzione di una Tabella unica del danno biologico su scala nazionale, da tempo allo studio per l'auspicata riforma del danno alla persona.

La prospettiva di una tabella unica nazionale

È certo che, per pervenire ad un sistema più equo nella risarcibilità del danno biologico, occorre fare tesoro delle «raccomandazioni» formulate dalla Cassazio-

ne, come del resto già aveva fatto la Corte Costituzionale, di uniformità e flessibilità nella determinazione del danno alla salute. Orbene, le citate tabelle redatte nel nostro Paese dal Cazzaniga nel 1928 facevano riferimento alla capacità lavorativa generica (il danno biologico era sconosciuto all'epoca), così pure tutte quelle che la dottrina medico-legale fino alla fine degli anni '80 ha elaborato. Le tabelle ora in uso sono frutto della nuova configurazione del danno come danno biologico (a partire dalla sentenza n. 184/1986 della Corte Costituzionale) e, accantonata la attestazione sulla impostazione valutativa inerente alla riduzione della capacità lavorativa generica o specifica, ha posto in risalto l'aspetto personalistico della memorazione. Abbandonato il criterio di liquidazione basato sull'errata considerazione che la lesione subita aveva influenza sull'ammontare della rendita vitalizia con annualità pari al reddito nazionale pro-capite, teoria che pure da alcuni veniva ritenuta ispirata da un «afflato egualitarista» (G. Monateri, Commento alla voce «Danno alla persona», *Digesto, Discipline Privatistiche*), divenuto desueto il principio della valutazione del danno basata sul minimo della pensione sociale moltiplicato per tre o più e ritenuta altresì in contrasto con i principi della medicina legale la tendenza di affidarsi al potere equitativo del giudice (Cassottano, *Tendenze della giurisprudenza in materia di danno alla persona*, *VGM*, 1978; G. Alpa, *Gli interessi tutelati e le tecniche di tutela risarcitoria*, cit.), come già accennato gli autorevoli autori e medici legali (Mangili-Luvoni e Bernardi) pubblicavano le prime tabelle di valutazione del danno biologico nel 1990 e indi nel 1995. Il Tribunale di Milano, a sua volta, ha elaborato

più volte Tabelle del danno biologico in pochi anni, nel 1995, nel 1996, nel 2000, nel 2001 e nel gennaio 2002 ed a tali Tabelle buona parte dei Tribunali d'Italia, quello di Genova da ultimo (Trib. di Genova 28 settembre 1998 in *Foro it.*, n. 1/1999, pag. 684, che rappresenta il «*revirement*» dei giudici genovesi, abbracciando i «*barèmes*» milanesi, con nota di A. Lanotte), e ben 19 su 50 si sono adeguati (cfr. *Guida al Diritto* n. 6/2000). L'assenza dei tanto auspicati «criteri nazionali» crea un crescente disorientamento tra gli operatori del diritto con possibili rischi di «sperequazioni». Anche se un segnale non trascurabile si può riscontrare in questo progressivo processo di adozione di «tavole» da parte degli organi giudicanti: le nuove tabelle si allineano infatti nella metodologia seguita dai Tribunali precursori in questo settore, Tribunali di Milano *in primis*.

Si può pertanto concludere, alla luce di quanto fin qui esposto, che, se la salute è un bene giuridico assoluto e primario (art. 32 Cost.) protetto dalla nostra costituzione quale diritto inviolabile (art. 2 Cost.) e se la sua lesione rientra nella «ingiustizia del danno» (art. 2043 c.c.), conseguentemente ne deriva che il danno biologico - quale danno alla salute - deve collocarsi «in testa» nella scala dei valori del danno quale primariamente risarcibile, da cui far discendere tutte le altre voci di danno (patrimoniale, non patrimoniale e/o morale, estetico, riduzione della capacità lavorativa, sessuale, danno emergente e lucro cessante), e non come una «*species*», come pare di cogliere da parte di alcuni autori (cfr. Lodovico Molinari, in *Guida al Diritto* n. 4/1998), dalla cui impostazione ci si sente di dissentire poiché, in concreto, è dalla entità del danno biologico che «di-

pende» l'entità della liquidazione delle altre voci di danno. (cfr. F. Busnelli e M. Bargagna, in *Guida al Diritto* n. 4/1998).

Peraltro, il dibattito sul risarcimento del danno alla persona e la sua incerta quantificazione non costituisce una specificità dell'ordinamento giuridico italiano, bensì ha caratteristiche comuni a numerosi Stati europei, ingenerando il fenomeno del «*forum shopping*» (il soggetto leso ricerca la legge e la giurisdizione applicabile più conveniente) e divenendo così un delicato problema anche di diritto internazionale privato, nell'ambito comunitario.

Già nel 1998, il Prof. Giovanni Comandè, Membro del Gruppo Cnr sul danno alla salute, palesava l'esigenza di una tabellazione da far valere sul territorio nazionale quale strumento di omogeneità, e pur non escludendo l'ingresso di valutazioni equitative e, più di recente, ancora auspicava una riforma organica del danno biologico (in *Guida al Diritto* n. 6/2000).

Dalla nuova raccolta di sentenze dell'Osservatorio della Giurisprudenza in tema di danno alla persona, (coordinato e diretto ora da F. Busnelli e Ranieri Domenici dopo la scomparsa recente del Prof. Bargagna), si evince la netta prevalenza dell'utilizzo del metodo di calcolo a punto, per quanto riguarda i metodi di liquidazione del danno biologico, con un ricorso ormai molto raro del metodo del triplo della pensione sociale (Tribunale di Bari e Bologna) e della via equitativa, cui sovente ricorrono anche i Giudici di Pace, e con il valore del punto in argomento per le fasce più alte di danno e in decrescita nelle micropermanenti. Permane, pertanto, la «centralità» del danno biologico, unitamente all'utilizzo del metodo di liquidazione del calcolo a punto.

Inail e danno alla salute nel rapporto di lavoro

L'espansione più recente della figura del danno biologico nell'ordinamento giuridico italiano con riguardo ai rapporti di lavoro e il cosiddetto sistema tabellare: la riforma dell'Inail ad opera del Dlgs 23 febbraio 2000, n. 38

Il contributo della Corte Costituzionale, con le più volte citate sentenze emesse tra il 1986 e i primi anni novanta, nelle quali viene ribadita la centralità del danno biologico nel sistema del danno alla persona e viene inoltre confermata l'ampiezza della relativa accezione, comprensiva di tutte le componenti del «bene-salute», ha portato ad un distacco sempre maggiore dalla concezione dell'*homo faber*, che era alla base del sistema risarcitorio tradizionale, cosicché l'attitudine al lavoro costituisce solo una delle diverse componenti della capacità del soggetto menomato dalla lesione.

La puntualizzazione del concetto di danno biologico è proseguita anche nella giurisprudenza sia di merito che di legittimità, cosicché si può affermare che, in ipotesi di danno alla persona, il danno biologico va risarcito in linea prioritaria rispetto ad ogni altro danno, a tutela della salute quale «fondamentale diritto dell'individuo» oltretutto come interesse della collettività (articoli 2 e 32 della Costituzione), pertanto quale «diritto inviolabile»^[44].

Quindi, tutelare la salute del soggetto significa infatti, tutelarne anche la famiglia, il lavoro, la comunità sociale.

Le «innovazioni» del Dlgs n. 38/2000

1) Introduzione della nozione di «danno biologico» e Inail (Artt. 2, 32, 37, 38, 41, c. 2, Cost.)

Della violazione della norma primaria sancita dalla Costituzione e della lesione del «bene-giuridico salute», che costituiscono il fondamento del diritto al risarcimento del danno biologico, si ha una previsione normativa nel Dlgs n. 38/2000^[45], ove, all'articolo 13, comma 1, in attesa della definizione di carattere generale del danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, si definisce in via sperimentale il danno biologico come «la lesione all'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale, della persona».

2) Indennizzo per infortunio sul lavoro e malattie professionali

Si prevede l'indennizzo del danno biologico da infortunio sul lavoro e malattie professionali a carico dello Stato (articolo 13), e si qualificano come malattie professionali anche «quelle non tabellate» (articolo 10, comma 4). La «specifica tabella delle menomazioni» del Dm 12 luglio 2000 si integra nel complesso dispositivo normativo del Testo unico n. 1124/1965 ed è predisposta per finalità «indennitarie» secondo le regole da esso previste.

3) Categorie dei «beneficiari»

A decorrere dall'entrata in vigore del Dlgs n. 38/2000 è previsto un ampliamento delle categorie

di beneficiari. Fermo restando quanto disposto dagli artt. 1 e 4 del Testo unico del 1965, sono soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

a) dipendenti dai soggetti di cui all'art. 9 del Tu in relazione all'art. 2 del Dlgs 38/2000 (classificazione dei datori di lavoro) ed appartenenti all'area dirigenziale, pur in presenza di tutela con polizze privatistiche;

b) i lavoratori parasubordinati (come indicati dall'art. 49, comma 2, lettera *a* del Dpr n. 917/1986, e successive modifiche e integrazioni), anche nel caso di uso di veicoli a motore condotti personalmente (rapporti di «collaborazione coordinata e continuativa»);

c) gli sportivi professionisti;

d) i lavoratori italiani operanti nei paesi extra-comunitari.

4) Infortunio «in itinere»

L'infortunio *in itinere* non era regolamentato nel nostro ordinamento, e la sua risarcibilità riguardo alle modalità dell'evento è stata frutto di copiosa e, a volte, controversa elaborazione giurisprudenziale e dottrina per un ventennio, salvo la fattispecie di cui agli artt. 2 e 210 del Testo unico del 1965.

In particolare l'articolo 2 così recitava: «L'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni».

[44] Cass. sent. 9772 del 16.9.1995.

[45] *Gazzetta Ufficiale* 1° marzo 2000 n. 50; F. Giovenco: *I contenuti del decreto di riordino in Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore*, n. 10 del 14.3.2000.

Indennizzo danno biologico: raffronto tra tabelle Inail e Tribunale di Milano

Tabelle Inail			
Età	Invalidità permanente	Danno biologico	Danno morale (1/2 del d.b.)
25 anni	15%	42.750.000	21.365.000
40 anni	15%	36.000.000	18.000.000
50 anni	15%	31.500.000	15.750.000
60 anni	15%	27.000.000	13.500.000
Tabelle Tribunale di Milano (gennaio 2002)			
Età	Invalidità permanente	Danno biologico	Danno morale (1/2 del d.b.)
25 anni	15%	51.724.000	25.862.000
40 anni	15%	47.316.000	23.658.000
50 anni	15%	44.377.000	22.188.500
60 anni	15%	41.438.000	20.719.000

A detto articolo 2 e all'articolo 210 del Testo unico il Dlgs n. 38/2000 ha aggiunto il seguente comma: «l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato».

Il nuovo sistema indennitario

In luogo della rendita erogata ex Tu n. 1124 del 1965 (art. 66, punto 2), viene valutata la menomazione - di cui sopra - comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali, utilizzando una specifica «tabella» e cioè:
 - è prevista una «franchigia» per il danno biologico sino al 5%;
 - non è considerato il danno biologico temporaneo, altrettanto

meritevole di tutela e di indennizzo quanto quello permanente, come accade nel risarcimento del danno civilistico.

Il quadro indennitario risarcitorio del danno biologico - riguardo agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - è mutato profondamente con l'avvento della riforma dell'Inail (Dlgs n. 38/2000), valutando la menomazione dell'integrità psico-fisica del lavoratore con il seguente metodo tabellare:

a) dal 6 per cento al 15 per cento viene liquidato un «indennizzo in forma capitale»;

b) oltre il 16 per cento viene costituita:

- una rendita sulla base della «tabella indennizzo danno biologico» (in relazione «all'età dell'assicurato»);

- un'ulteriore quota di rendita viene erogata, «per il ristoro del danno patrimoniale», in relazione a:

a) «grado d'invalidità»;

b) importo della retribuzione;

c) indicatore riportato nella «tabella dei coefficienti» (di cui al Dm 12 luglio 2000).

Non a caso, a seguito della pubblicazione del Dm 12 luglio 2000

del Ministero del lavoro e previdenza sociale, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* 25 luglio 2000, pur essendosi attenuto tale nuovo sistema indennitario all'orientamento della giurisprudenza sia della Corte Costituzionale (sentenza n. 372/1994) che della Cassazione (sentenza n. 6404 del 1998), il prof. Bargagna ha espresso notevoli perplessità riguardo al confronto delle «menomazioni» secondo le nuove tabelle Inail con la realtà forense^[46]. Come si può notare dalle tabelle sopra riportate, nel raffronto tra le Tabelle di indennizzo del danno biologico Inail rispetto alle Tabelle del Tribunale di Milano, del gennaio 2002, per persone di pari età e pari percentuale di invalidità permanente, esistono valori inferiori. Potrebbero anche adottarsi, ai nostri fini, Protocolli d'intesa tra Inail e forze sociali al pari di quello del 12 dicembre 1991 siglato per i criteri valutativi dell'ipoacusia professionale, a garanzia ulteriore della tutela della salute ed a salvaguardia del dovere di solidarietà (art. 2 Cost.) e della sicurezza sociale (art. 38 Cost.).

I patronati sindacali molto possono operare in questa direzione.

[46] *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore*, n. 32, p. II del 2.9.2000 M. Bargagna: *Tabelle Inail: il rischio di un debutto difficile per valori lontani dai principi giurisprudenziali* in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* n. 32, 2000; Note Informativa, Cgil n. 18 del luglio 2000, p. 45: *Il danno biologico dopo la Riforma dell'Inail* a cura di Silvia Bianchi; Note Informativa Cgil n. 19 del dicembre 2000, p. 56: *Ancora sul danno biologico dopo la Riforma dell'Inail: la residua responsabilità civile del datore di lavoro* a cura di A. Garlatti, L. Guaglione e F. Scarpelli.

Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato. Questa norma appare in linea con la prevalente dottrina medico-legale in materia di danno biologico nel più generale contesto della valutazione del danno alla persona. Inoltre, anche nel DdL n. 4903 del Governo presentato nel giugno 1999 al Senato della Repubblica, nell'ambito della legge giudiziaria *omnibus*, veniva introdotta quale riforma dell'art. 2059 c.c. la nuova definizione di danno biologico come «lesione dell'integrità psico-fisica suscettibile di accertamento medico-legale della persona», svincolando l'articolo 2059 del codice civile (nuovo testo della disciplina del danno morale) dal reato.

L'onere della prova del danno biologico patito dal prestatore di lavoro

Anche nell'ambito del «Lavoro nell'impresa» (Libro V, Titolo II del codice civile), la tutela del bene giuridico salute, che rientra nella più vasta tutela della persona umana, considerata come una inscindibile unità psico-fisica, presenta un quadro normativo costituzionale e codicistico inerente al prestatore di lavoro subordinato, con leggi speciali settoriali, in cui ogni norma si collega ad altre norme completandone così l'assetto complessivo di regole e leggi.

Quadro normativo di riferimento

Le norme fondamentali sono principalmente le seguenti:

- Articoli 32, c. 1; 36, c. 3; 28, c. 2, 41, c. 2, della Costituzione;
- Articoli 5, 1226, 2043, 2049, 2059 e 2087 del codice civile

Tra le leggi speciali segnaliamo:

- Articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, oltre alla vasta legislazione sull'igiene e prevenzione;
- Dlgs n. 626/1994 in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Dlgs 11 agosto 1993, n. 374;
- Articolo 12, della legge 23 dicembre 1994, n. 724 in tema di lavoro usurante.

Art. 32 Cost. - L'operatività di tale norma non può prescindere dal necessario collegamento con gli artt. 2 e 3, comma 2, Cost., che quali regole generali, riconoscono e garantiscono illimitatamente i diritti dell'uomo.

Art. 5 c.c. - Tale articolo, in particolare, detta un principio generale nell'ambito dell'integrità psichica secondo cui «gli atti di disposizione del proprio corpo sono vietati quando cagionino una diminuzione permanente dell'integrità fisica, o quando siano altrimenti contrari alla legge, all'ordine pubblico e al buon costume «e, connesso alla previsione costituzionale dell'art. 32, tutela la salute quale fondamentale diritto dell'individuo e della collettività».

Il danno biologico può riguardare anche il lavoratore dipendente sotto forma di stress ed usura psico-fisica in caso di eccessive prestazioni di lavoro straordinario o se protrattesi per 7 giorni senza effettuare il riposo settimanale, in violazione dell'art. 36, comma 3, Cost. (diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite) e in tutti i casi in cui sussiste violazione dell'art. 2087 c.c. Ne deriva che, se inadempiente agli obblighi prescritti, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il lavoratore, sul quale incombe l'onere di provare il danno ed il nesso di causalità, come la giurisprudenza della Cassazione ha ancora di recente ribadito, pur non esistendo un orientamento univoco circa gli esatti confini della ripartizione dell'onere della prova nella fattispecie dell'azione per responsabilità contrattuale proposta ex art. 2087 c.c., e per la risarcibilità del danno biologico (Cass. sez. lav. 6 luglio 2002, n. 9856 in *Guida al Lavoro* n. 3/2002; Trib. Siracusa 4 febbraio 2003, in *Guida al Lavoro* n. 19/2003, pag. 43).

Il risarcimento avverrà a norma dell'art. 2043 c.c., quale ristoro del danno ingiusto subito, anti-giuridico, per la violazione dei

diritti assoluti e primari tutelati *erga omnes* dall'ordinamento. In tale contesto il risarcimento deve comprendere il «danno biologico».

L'accertamento medico-legale

La prova del danno dovrà verte-re sull'accertamento:

- delle lesioni subite, dei postumi invalidanti e della loro natura ed entità;
- delle condizioni psicofisiche preesistenti e successive in relazione all'età ed all'anamnesi;
- dell'ammontare delle spese mediche e di cura, sostenute e sostenende;
- dell'assetto e condizioni dell'ambiente di lavoro;
- della vita di relazione del soggetto leso.

Il giudice si potrà avvalere, allo scopo di meglio conoscere le condizioni di salute del prestatore di lavoro e le conseguenze pregiudizievoli dell'infortunio sul lavoro, della malattia professionale e/o della condotta illecita datoriale sullo stesso, dell'apporto del consulente medico-legale, senza per questo dover rinunciare al suo prudente ed oculato apprezzamento - se del caso in via equitativa - al fine della concreta determinazione del danno a favore del soggetto leso. Tutto ciò porta a concludere che anche per il prestatore di lavoro subordinato vige identicamente, in materia di danno biologico, il medesimo onere che grava su tutte le parti processuali: l'onere probatorio, ex art. 2697 c.c., cui può fungere da supporto - in caso di difficoltà o di accertato danno documentale - il principio del «fatto notorio» previsto dall'art. 115 c.p.c. Difatti, a ben vedere, quando il legislatore ha voluto introdurre deroghe, lo ha espressamente previsto, come riguardo all'onere della prova in tema di licenziamento oppure conferendo poteri istruttori diversi nel processo civile per il rito del lavoro (art. 421 c.p.c.).

Danno biologico, danno evento e danni conseguenza

È emerso da quanto sin qui illustrato che il ricorso alle norme e alle pronunce costituzionali ha mutato il quadro dei valori e delle regole di riferimento per la risarcibilità del danno a favore del soggetto in sofferenza a seguito di un illecito.

In particolare, risalta: all'art. 2 Cost., la tutela della persona; all'art. 3 Cost., il principio di eguaglianza; all'art. 32 Cost., il diritto alla salute; all'art. 38 Cost., il diritto all'assistenza sociale per malattia, infortunio, invalidità e vecchiaia; all'art. 41, comma 2, Cost. - in relazione agli artt. 2087 e 2094 del codice civile entrambi correlati alle norme costituzionali sopra richiamate - l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana; all'art. 2043 del codice civile, il risarcimento per fatto illecito, il danno ingiusto con il collegamento (unitamente all'art. 2056 c.c., valutazione dei danni) ai principi della Costituzione; agli articoli 1223 e 1224 e seguenti del c.c. (clausola generale sui danni nelle obbligazioni pecuniarie), collegati agli articoli 1226 e 2056 c.c., per il risarcimento del danno, in caso di difficoltà, in virtù del principio della liquidazione equitativa

Danno biologico quale danno evento o «tertium genus»

In relazione al risarcimento del danno biologico, si perviene alle seguenti **ulteriori voci di «danni»**, quali «species» del danno biologico che di seguito analizzeremo e, in particolare:

il danno biologico «psichico»;
il danno biologico «riflesso».
Ulteriori **danni conseguenza** che sempre di seguito passeremo in rassegna sono invece:
il danno «morale»;
il danno «estetico»;
il danno «esistenziale»;
il danno «patrimoniale»;
il danno «edonistico»;
il danno alla «vita di relazione» e alla sfera sessuale;
il danno da «morte» e risarcibilità (*iure proprio e/o successione*).

Il danno biologico psichico (Artt. 1226, 2043, 2049, 2056, 2059 e 2087 codice civile; artt. 185, 590 codice penale)

«Con la sentenza n. 184/1986, a Roma, è stata scoperta la “psiche”»: così introduce il suo articolo, estratto dal libro *Le nuove frontiere del danno risarcibile*, il Marigliano, noto psichiatra dell'Istituto di Clinica Psichiatrica dell'Università di Milano.

A questo tema era stato intitolato il IV Congresso Internazionale medico-giuridico di Montecatini del 4-6 maggio 1995 (W. Brondolo, *Il danno da menomazione psichica in Aggiornamento professionale* n. 26, 1995).

Il Marigliano osservava che l'integrità della persona, in virtù della sentenza della Corte Costituzionale, veniva considerata non solo sotto l'aspetto fisico, ma an-

che sotto l'aspetto psichico, che, se ingiustamente leso, va risarcito, e che la scoperta della componente psichica del danno alla persona produceva molteplici e necessari cambiamenti, costituendo essa una componente del danno biologico.

Tutto ciò ha richiesto un atteggiamento completamente diverso rispetto all'accertamento e alla valutazione del danno alla persona in sede medico-legale.

Tuttavia, a distanza di molti anni dalla «scoperta» del danno psichico, al succitato Congresso di Montecatini lo stesso Prof. Marigliano e altri psichiatri, dopo aver rilevato, nel corso degli ultimi anni, una specie di «sgonfiamento» del danno psichico, segnalavano che stava ritornando di moda a causa del notevole aumento dei casi (A. Marigliano in *Tagete - Rivista medico-giuridica*, 2 giugno 2000 - Danno psichico: l'altra faccia della luna), non perché in precedenza non fossero rilevabili i postumi di tale natura, ma perché molti più casi si ripresentavano all'osservazione, cosicché dalla consueta osservazione medico-legale attinente ai traumi di varia natura ortopedica ed al capo, si rilevava viepiù il danno alla psiche o mente.

Nozione di danno psichico Secondo la medicina legale

La medicina legale più rappresentativa definisce il danno psichico come la menomazione psichica esprime lo stato di peggioramento del modo di essere di una persona, a causa di un disturbo psichico determinato da

una lesione psichica, cioè di una ingiusta turbativa del suo equilibrio psichico (W. Brondolo e A. Marigliano, *Il danno psichico*, Milano 1995, 95; R. Castiglioni, *Danno psichico: una rassegna statistica* in Atti del Convegno Le nuove frontiere del danno risarcibile, Montecatini Terme, 4-6 maggio 1995, Acomep, Pisa, 107-156; R. Castiglioni, *Danno psichico* in *Tagete Riv. medico-giuridica* n. 2, maggio 1999; AA. VV., *Danno biologico e danno psicologico* a cura di D. Pajardi, Giuffrè, 1990, Milano).

È concorde la dottrina medico-legale nel ritenere che la suddetta menomazione, causata dall'atto illecito, non deve rappresentare un mero momento di disagio o sofferenza (D. Pajardi, *Il concetto di danno alla persona* di Quadrio e De Leo, *Manuale di Psicologia Giudiziaria*, Milano, 1993, 526; così pure F. Borsetto e S. Bellinoin, *Criteri diagnostici in Psichiatria* in *Tagete cit.* p. 45); M. Cataldi, *Il danno psichico tra medicina legale e diritto*, in *G.M.*, 1997; Navarretta, *Diritti inviolabili e risarcimento del danno*, Giappichelli, Torino, 1996; Ziviz, *Il danno non patrimoniale* in *La Responsabilità Civile* a cura di P. Cendon, Vol. VII, Utet, Torino).

Secondo la giurisprudenza

Tutte le volte che è stato chiamato a definire la nozione di danno biologico, il giudice di legittimità ha ripetutamente affermato che si tratta di una «lesione dell'integrità psicofisica dell'individuo» (vedi Cass. n. 431 del 28 aprile 1999, in *Resp. Civ. prev.*, 2000, 110; Cass. n. 1285 del 6 febbraio 1998, in *Foro it. Rep.* 1998, «Danni civili», 154).

Pertanto, se la lesione della salute psichica costituisce un'ipotesi di danno biologico, ne consegue che il danno psichico rientra nella categoria di questo tipo di dan-

no, quale «species», e per intero. Analogamente, si è pronunciato il giudice di merito (vedi Trib. Roma 12.10.2000, in *Giurispr. Romana* 2001, 24).

È fuor di dubbio che il fondamento normativo, per la sua risarcibilità è costituito dagli artt. 2043 e 2059 c.c. (risarcimento per fatto illecito), oltre agli aspetti penalistici che ne derivano.

Brevi osservazioni sugli sviluppi e la previsione normativa del danno psichico

Innanzitutto, forte impulso alla figura del danno psichico è stato dato dalla sentenza n. 184 del 14 luglio 1986 della Corte Costituzionale, come si è già illustrato ampiamente, nelle pagine precedenti. È certo che il danno psichico è ricompreso sia nell'ambito della norma di cui all'art. 2087 c.c. (quanto al rapporto di lavoro subordinato) che nell'art. 2043 del codice civile, e perciò «soggetto alla regola dell'ingiustizia del danno», per cui il risarcimento presuppone anche un comportamento «non iure», e per stabilire l'illiceità di un comportamento lesivo occorre applicare il criterio «dell'abuso del diritto» (G. Cricenti, *Il danno non patrimoniale*, Cedam - Enciclopedia 1999, a cura di P. Cendon).

È pure certo che il danno alla psiche è un danno che impedisce all'individuo il godimento di beni della vita e l'esercizio delle facoltà ad essi connesse (M. Castaldi, *Il danno psichico tra medicina legale e diritto*, in *op. cit.*, 1997; E. Navarretta, *Diritti inviolabili e risarcimento del danno*, Torino, Giappichelli, 1996; Ziviz 1998, *Il danno non patrimoniale* in *La Resp. Civ.* a cura di P. Cendon), e che, del danno biologico, rappresenta l'aspetto più delicato e sfuggente per la difficoltà di analizzare le alterazioni soggettive, al di là di quel che la

vittima denuncia o crede, e di quantificare l'entità del danno stesso. E ciò anche per la mutevolezza, nel tempo, come si è sopra illustrato, dei disturbi «psichici», rendendo a volte difficile anche al medico legale, sia l'eziopatogenesi che la distinzione tra «temporaneità» e «permanenza», e, conseguentemente, pure la loro esatta quantificazione, non potendosi adottare, similmente, le tabelle dell'invalidità civile, per le diverse finalità delle due valutazioni (invalidità civile - postumi invalidanti da fatto illecito), e dovendo tenere conto:

- a) - della vasta area dei disturbi psichici;
- b) - della «preesistenza», ovvero dello stato anteriore che «esponde» di più il soggetto al «vulnus», e lo «predisporre» al disturbo.

Insegna la medicina legale che la psiche non è paragonabile ad un organo e che la sua maggiore vulnerabilità è frutto di molteplici fattori.

Proprio tale suo «status» consente di meglio applicare il criterio di liquidazione equitativa del danno ex artt. 1226 e 2056 c.c., in caso di difficoltà di quantificazione del danno psichico in sede medico-legale.

È il caso di dire che l'ordinamento, in buona sostanza, soccorre la scienza medica.

È in ogni caso pregiudiziale, per la risarcibilità del danno biologico di natura psichica (per perdita di un congiunto, mobbing e quant'altro) il nesso di causalità tra l'evento (o gli eventi) lesivo e l'insorgenza della sindrome depressiva, «nulla precludendo la preesistenza di una causa efficiente autonoma» (G. Jervis, *Manuale Critico di Psichiatria*, voce «Depressione», Feltrinelli, 1976, p. 256).

Per quanto concerne il risarci-

mento del danno in sede civilistica, a prescindere e oltre la liquidazione del danno da inabilità temporanea, la quantificazione del danno psichico avverrà sulla base delle Tabelle del danno biologico vigenti nel Foro (Molte Tabelle in Italia parlano ormai milanese, in *Guida al Diritto*, il *Sole 24 Ore* n. 6/2000; Trib. Genova, 28/9/98 in *Foro it.*, 1999, p. 684), in attesa della Riforma. Alla liquidazione del danno biologico di natura psichica, danno-evento, faranno seguito (Corte Cost. n. 184/1986) il danno morale, il danno a favore dei prossimi congiunti (i cosiddetti «danni riflessi»), e, ove sussistente, il danno patrimoniale, quali danni-conseguenza, nonché il danno esistenziale.

Questa regola non può valere a partire dal 25 luglio 2000, per il risarcimento del danno in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali, dovendosi applicare la nuova normativa del Dlgs n. 38 del 23 febbraio 2000 sul riordino dell'Inail e del successivo decreto ministeriale 12 luglio 2000 (Tabelle), che pone a carico dello Stato il risarcimento del danno biologico.

L'evoluzione della giurisprudenza

Sia la Cassazione che la Corte Costituzionale, nella loro funzione di concorrere alla certezza del diritto l'una, e di garantire la conformità delle leggi al diritto della Costituzione l'altra, hanno posto congiuntamente negli ultimi anni alcuni punti fermi sul tema, seppur a volte in contrasto tra loro.

Il primo punto fermo è costituito dall'affermazione del principio del «neminem laedere» come immanente nell'ordinamento giuridico, quando la lesione attiene ai diritti umani inviolabili, tra i quali vi è la salute (principio presen-

te anche nella Costituzione Europea, dopo l'istituzione dell'Unione Europea, articolo 1, comma 8, del Trattato dell'Unione così come riformato dal Trattato di Amsterdam).

L'altro punto fermo è che «il risarcimento del danno alla persona deve essere totale», non parzialmente indennizzatorio e per tutte le voci di danno, patrimoniale e non patrimoniale.

Ciò, in linea con il legislatore che, anche nella riforma dell'Inail (Dlgs n. 38 del 23 febbraio 2000), e nel progetto di danno alla persona si è ispirato a tale principio, affermando la natura non patrimoniale e reddituale del danno (art. 13 del Dlgs n. 38/2000).

Si tratta poi di stabilire, uscendo dallo stretto ambito dell'applicazione dell'articolo 2087 del codice civile, ovvero dalla casistica delle lesioni dell'integrità psico-fisica del lavoratore, se la Cassazione ha seguito, o non, la proposta interpretativa della Corte Costituzionale contenuta nella sentenza n. 372/1994 (la nota sentenza «Mengoni»), ove la differenziazione tra la lesione della salute fisica e la lesione della salute psichica sembrò divenire massima.

Uno dei precedenti noti riguarda la vicenda dell'Icmesa di Seveso, sulla quale - ai sensi dell'art. 374, comma 2, c.p.c. - la Cassazione si è pronunciata di recente a Sezioni Unite con sentenza n. 2515 del 21 febbraio 2002 (in *Foro it.* n. 4/2002, con nota di A. Palmieri), per la particolare importanza della questione (la risarcibilità del danno morale in assenza di danno biologico), riconoscendo la risarcibilità autonomamente del danno morale soggettivo a coloro che abitavano e/o lavoravano nell'ambiente compromesso a seguito del disastro colposo, e che avevano pro-

vato in concreto di aver subito un turbamento psichico di natura transitoria a causa dell'esposizione a sostanze inquinanti e delle conseguenti limitazioni del normale svolgimento della loro vita. Ciò, in mancanza di una lesione all'integrità psico-fisica o di altro evento produttivo di danno patrimoniale.

Con tale sentenza le Sezioni Unite ribaltavano a distanza di quasi cinque anni l'orientamento espresso da due pronunce della terza sezione civile secondo cui la risarcibilità del danno morale soggettivo, in fattispecie analoghe a quelle della decisione qui illustrata, doveva ritenersi ammissibile soltanto a condizione che lo stesso fosse conseguenza di una menomazione dell'integrità psico-fisica o di un altro evento produttivo di danno patrimoniale (Cass. n. 4631 del 24 maggio 1977, in *Foro it.*, Repertorio 1997, voce «Danni Civili»). È significativo il dato che emerge dalla citata pronuncia delle Sezioni Unite: la categoria del danno non patrimoniale, negli ultimi anni, ha vissuto stagioni intense, ed il legislatore, pur senza perseguire un disegno unitario, ha ampliato le ipotesi di risarcibilità del danno non patrimoniale, come si evince anche dalla disciplina del trattamento dei dati personali (art. 29, comma 9, legge 675/1996, per un esempio di condanna fondato su tale disposizione vedi Trib. Milano 13 aprile 2000, in *Foro it.*, 2000, I, 3004), oppure dal Testo unico sull'immigrazione (in caso di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (art. 44, comma 7, Dlgs n. 286/1998, per un'ipotesi applicativa vedi Trib. Milano, ordinanza 30 marzo 2000, *Foro it.*, 2000, I, 2040), o infine dalla legge che prevede un'equa riparazione in caso di violazione del

diritto alla ragionevole durata del processo (art. 2, legge n. 89/2001). In altra pronuncia della Suprema Corte (Cass. n. 13440 del 29 novembre 1999) si rinvia una contestazione alla proposta della Consulta. Infatti si ammette che «il danno biologico può sussistere non solo in presenza di una lesione di postumi permanenti, ma anche in presenza di lesioni che abbiano causato uno stress psicologico».

Non a caso il Petti - noto giurista e Consigliere di Cassazione, al quale sicuramente va il merito di avere tradotto il testo della Risoluzione del Consiglio d'Europa del 14 marzo 1975, di cui ancora di recente la Cassazione ha riaffermato la «valenza interpretativa» (Cass. sez. III, 11 gennaio 1997, n. 3170) con la quale veniva formulata una proposta degli Stati membri indicativa dei vari tipi di pregiudizi risarcibili e dei principi guida per la loro risoluzione) - mostra di non condividere la contrapposizione fatta dalla Consulta nel 1994 tra danno morale e danno psichico (*Evoluzione del danno psichico in Cassazione e le prospettive europee*, in *Tagete* n. 2/2000).

Ritenendo non coincidente la definizione del danno morale con quella europea, il Petti osservava, tuttavia, che la disputa per la definizione del danno psichico è deputata alla scienza medica, e si soffermava su tre definizioni: a) danno biologico alla salute; b) danno psichico quale menomazione e lesione alla salute psichica; c) danno morale quale lesione della dignità umana proveniente da reato, da lesione alla salute e da qualsiasi altra lesione dei diritti della persona umana.

In tale contesto interpretativo si colloca l'insistenza sulla valutazione equitativa che spetta al giudice, e il dissenso dalla percentua-

lizzazione secca dell'invalidità. Questa opinione però non è condivisa da molti operatori del diritto e ancor meno dalla medicina legale.

La Corte Costituzionale è stata chiamata più volte a pronunciarsi sulla legittimità di norme che, in modo diretto od indiretto, disciplinavano la salute psichica e le conseguenze della sua lesione. Citiamo la sentenza n. 372/1994, sul danno da morte con la quale la Corte Costituzionale sembrò obliterare il principio affermato in precedenza, e cioè che la salute dell'individuo oggetto di protezione ex art. 32 Cost., è una soltanto, ed essa può essere lesa sia vulnerando il soma che la psiche, e l'ordinanza n. 293 del 22 luglio 1996, scaturita dalla perplessità e dai dubbi di legittimità costituzionale sollevati da alcuni giudici di merito, tra cui il Tribunale di Bologna, sull'art. 2059 c.c., riguardo ad alcune affermazioni contenute nella motivazione della citata sentenza n. 372/1994. Tale ordinanza, però, non soddisfaceva gli interpreti in quanto non precisava quale fosse l'esatta linea di confine tra danno psichico e danno morale.

Si può dire che dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale si desumono due differenti atteggiamenti:

- a) da una parte, sul piano del «principio», l'equivalenza e la parificazione tra salute fisica e salute psichica;
- b) dall'altra, sul piano «risarcitorio», la differenziazione tra i presupposti del risarcimento del danno alla salute fisica rispetto a quelli del danno alla salute psichica.

Non vi è perciò alcun dubbio che il giudice delle leggi ha considerato «la salute psichica», quantomeno sul piano teorico, «come espressione d'un diritto soggettivo perfetto» fondato sul-

l'art. 32 Cost., al pari della salute fisica, poiché ciò si legge nella sentenza n. 27 del 18 febbraio 1975, con cui veniva dichiarato costituzionalmente illegittimo l'allora vigente articolo 546 c.p. nella parte in cui non prevedeva che la gravidanza potesse essere interrotta quando l'ulteriore gestazione poteva comportare danno o pericolo per la salute della madre, al fine della conservazione del benessere fisico e dell'equilibrio psichico della madre; e così, analogicamente, pur riferito a fattispecie diversa (norme in materia di rettificazione di attribuzioni di sesso nella sentenza n. 161 del 24 maggio 1985, che in contrasto con la Cassazione, riteneva lecito e ammesso il mutamento di sesso se reso necessario dalla «tutela della salute psichica del transessuale»).

Peraltro, si osserva che il problema della ipotetica distinzione tra salute psichica e salute fisica non viene neppure sfiorato dalla Corte Costituzionale nella nota sentenza n. 184 del 1986, dato che nella motivazione si parla indifferentemente, di «menomazione biopsichica», di salute in senso «fisio-psichico», di «integrità fisio-psichica» ovvero «biopsichica».

Emerge chiaramente come la Corte Costituzionale, nell'affermare la piena risarcibilità del danno alla salute, ha inteso evitare ogni distinzione tra integrità fisica e integrità psichica, confermando tale orientamento anche nella successiva sentenza n. 455 del 16 ottobre 1990, ove si afferma il principio in virtù del quale il diritto alla salute è un «diritto erga omnes» garantito immediatamente dalla Costituzione e come tale direttamente tutelato e azionabile dai soggetti legittimati nei confronti degli autori dei comportamenti illeciti.

Identicamente, la Corte Costituzionale si era pronunciata con

l'ordinanza n. 458/1987, dichiarando manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2952 c.c., nella parte in cui, in tema di polizza infortuni, consentiva il decorso del termine di prescrizione anche nel caso in cui l'assicurato fosse fisicamente o psichicamente impedito in conseguenza dell'infortunio subito.

La Consulta, in buona sostanza, non operò alcuna distinzione tra impedimento di fatto all'esercizio del diritto derivante da lesione dell'integrità fisica, ed impedimento di fatto derivante da lesione dell'integrità psichica venendo entrambi ritenuti insuscettibili di legittimare una sospensione del termine di prescrizione.

Così pure, con la sentenza n. 50 del 2 febbraio 1990 che, in relazione all'articolo 5 della legge 482 del 2 aprile 1968, considerava invalidi civili, ai fini delle provvidenze per essi previste, i soggetti affetti da «menomazioni fisiche», escludendo i minorati mentali, la Corte Costituzionale, nel considerare in modo unitario la salute dell'individuo, scelse la via della declaratoria di illegittimità costituzionale dell'articolo della citata legge nella parte in cui escludeva dalle provvidenze i minorati psichici, «al fine di evitare sperequazioni tra gli affetti da minorazione fisica».

È innegabile che la Corte Costituzionale, con le ultime pronunce (in particolare l'ordinanza n. 293/1996 sopracitata), nel cercare di mettere ordine nei rapporti tra il danno morale e il danno psichico, (e osservando che entrambi sono forme di danni non patrimoniali, risarcibili ex art. 2059 c.c.), ha nettamente ribadito che: «il danno psichico alla salute è assistito dalla garanzia dell'art. 32 Cost. e quindi sempre risarcibile!».

Alla luce di quanto sopra, si pos-

sono prevedere ulteriori assestamenti della giurisprudenza costituzionale in materia, per il futuro, pur apparendo scontato che, allorché la salute subisce degli attacchi, da cui derivano i «vulnera», dottrina e giurisprudenza riconoscono, in virtù dei richiamati principi costituzionali, che la «sussistenza di tale lesione» costituisce un «danno biologico» risarcibile. Trattasi in genere di ferite spesso profonde, che trasformano la persona «in peius», stravolgendone completamente - oltre all'efficienza e all'equilibrio della mente (o psiche) - abitudini, capacità, interessi, relazioni interpersonali, *modus vivendi*.

Se i «vulnera» colpiscono la mente fino a provocare al soggetto una malattia con postumi invalidanti, dalla medicina legale *in primis* e dagli specialisti della mente (psico-terapeuti, psicologi, psichiatri) viene configurato il «danno psichico», che è diverso dal danno biologico del quale costituisce pur sempre un aspetto e una faccia particolare, ma pur sempre risarcibile. Sia pure con percorsi difficili e differenti, la giurisprudenza e la dottrina convergono sulla questione.

Lesione dell'integrità psichica: «cause lesive» della salute

Si possono suddividere in tre principali categorie gli argomenti inerenti alla insorgenza e alla provenienza di questo tipo di lesione - senza con ciò ignorare gli effetti devastanti provocati da molteplici fattori, come gli eventi bellici dell'epoca con le mine antiuomo e gli stupri etnici - e cioè:

a) Danni da incidente stradale e da errati interventi medici e false diagnosi di tumore (malasanità). Si pensi allo «spavento» di un genitore nel vedere, d'improvviso, il figlio in gravi condizioni (Pretura Penale di Monza, sent.

n. 691/1993), o deceduto oppure quello di un soggetto cui viene diagnosticato un tumore inesistente (R. Castiglioni, *False diagnosi*, in *Trattato Breve dei Nuovi Danni* a cura di Cendon, Cedam 2001; Ziviz, *Il risarcimento per la perdita di chances di sopravvivenza*, in *RCP*, 1998, pagg. 705-711);

b) Danni da infortunio sul lavoro e malattia professionale («tecnopatia»);

c) Danni da illegittima e antidoverosa condotta datoriale dei superiori gerarchici, dei preposti e dei colleghi nei luoghi di lavoro («mobbing»).

Questi ultimi due temi si intersecano sovente sotto il profilo della responsabilità per colpa e del danno ingiusto, pur essendo altresì invocabile in giudizio il principio del «fatto notorio» ex art. 115 c.p.c. per la credibilità e la fondatezza delle doglianze e pretese risarcitorie quale il danno biologico da danno psichico, nei casi di menomazioni gravi (amputazioni, lesioni cerebrali per caduta da ponteggio senza alcun mezzo di prevenzione antinfortunistica) o da lavorazioni morbigene con conseguenze tumorali, Aids od epatiti croniche di tipo C con alto rischio dell'evoluzione cirrotica quali malattie contratte in ospedale e nei luoghi di cura.

Se si supera lo stretto ambito, più tradizionale, della lesione dell'integrità psichica derivata dall'infortunistica stradale e del lavoro ed estendendo la sua riconducibilità ad altre fattispecie inerenti al rapporto di lavoro in special modo, appare corretto affermare che il danno psichico può derivare:

- da una menomazione fisica subita dallo stesso soggetto;
- da una lesione fisica inferta ad altri (trauma per morte del congiunto o lesioni a questo inferte).

Altresì, il danno psichico:

- può essere indipendente da ogni danno fisico e coincidere con la sola lesione emotiva («da mobbing»);

- può essere causa di una patologia fisica allorquando viene «somatizzato».

Un danno, quello psichico, forse un po' trascurato a suo tempo dai giuristi ed accompagnato, fino a pochi anni fa, da un certo scetticismo data la difficile inquadrabilità proprio per la sua stessa natura (trattandosi di turbamento mentale), di per sé non facilmente decifrabile, accertabile o interpretabile con notevole imbarazzo, sfuggendo tanti suoi aspetti al controllo e alle conoscenze umane, ed in quanto non facilmente traducibile in termini di pecunia e quindi di ristoro. Fors'anche, perché sovente confuso con il danno morale, in passato, ed ora confondibile e/o sovrapponibile con la nuova figura del danno esistenziale. Resta il fatto che, comunque la si interpreti e qualunque sia il modo con cui si manifesta, sia esso causa (e in tal caso comporterà alterazioni delle normali funzioni biologiche) o sia effetto (ovvero conseguenza di una lesione fisica, quale ad esempio la perdita di arto oppure per quelle di un terzo (parente, familiare) così da parlare di «vittime secondarie», la lesione dell'integrità psichica (o danno psichico) va ricondotta - oltretutto all'art. 2087 c.c. - all'art. 2043 c.c. ed è pertanto assoggettabile alla regola dell'ingiustizia del danno (risarcimento per fatto illecito), e sarà rilevante quanto più assumerà il carattere e la natura di una vera e propria malattia, in ciò distinguendosi nettamente dal danno morale, che, a sua volta, non può considerarsi alla stregua di una alterazione patologica della mente. Non vi è da stupirsi, pertanto,

in considerazione delle suesposte perplessità ed incertezze riguardo a tale problematica manifestate da parte dei giuristi, che, legittimamente, qualche specialista della mente si chiedesse se il danno psichico fosse ritornato di moda come fenomeno medicolegale, dato il notevole aumento dei casi, oppure se fosse solo un problema di maggiore sensibilità (vedi in *Tagete - Riv. medico-giuridica - Danno psichico: una rassegna casistica*, n. 2/1999).

Di sicuro la lesione dell'integrità psichica, a prescindere dal costituire o meno una nuova moda, è salita alla ribalta per l'evolversi del costume e delle prassi giurisprudenziali cui gli organi di informazione (stampa, radio e televisione) hanno contribuito a dare forte risalto. Non passa giorno che non appaiano sui quotidiani notizie eclatanti o di casi di malasanità collegati alla responsabilità professionale dei medici e degli ospedali per errati o tardivi interventi sanitari con risarcimenti disposti dai giudici in misura sempre più elevata, oppure clamorosi casi di «mobbing», fenomeno di segno negativo, che, questo sì, ha preso piede nel nostro Paese nei luoghi di lavoro con ripercussioni devastanti non solo sulla psiche del soggetto colpito, ma anche sui suoi rapporti familiari ed interpersonali.

È certo che «è aumentata l'osservazione» rispetto ad un tempo, e che sono divenuti numerosissimi i casi di lesioni con postumi invalidanti di natura psichica, non più, o non solo, riconducibili esclusivamente ai traumi al capo, ma anche a tanti altri, forse meno evidenti ma peggiori: così pure le cause lesive si sono diversificate in una vasta e complessa gamma.

Il danno biologico riflesso

Ispirandosi alle pronunce della Corte Costituzionale n. 184 del

1986 e n. 356 del 1991, e superando i contrasti giurisprudenziali in materia, i giudici di Milano, avuto riguardo del danno biologico quale danno al bene giuridico salute nella sua interezza al risarcimento del danno biologico «riflesso», ponendolo in relazione all'integralità dei suoi riflessi pregiudizievoli rispetto a tutte le attività, le situazioni e i rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita, (non soltanto quindi con riferimento alla sfera produttiva, ma anche con riferimento alla sfera spirituale, culturale, affettiva, sociale, sportiva e ad ogni altro ambito e modo in cui il soggetto svolge la sua personalità e cioè a tutte le attività realizzatrici della persona umana), hanno riconosciuto il diritto. Ciò avvalorò l'opinione diffusa in dottrina e giurisprudenza sui vari e ampi contenuti del danno biologico, che vanno dal danno meramente morfologico, alla riduzione dell'efficienza psicofisica, al danno alla vita di relazione, alla riduzione della capacità lavorativa, alla perdita di chances lavorative, alla maggior fatica nell'espletamento del proprio lavoro, anche per quanto patito direttamente, ma pure di «riflesso», a favore dei prossimi congiunti (le cosiddette vittime secondarie).

La risarcibilità secondo gli orientamenti giurisprudenziali

I giudici di merito (vedi Trib. Milano, sez. V, stralcio 7 febbraio 2000, n. 1223, in *Guida al Diritto* n. 14 del 15 aprile 2000, p. 96; Trib. Milano, 9 gennaio 1997, n. 68; Trib. Milano 2 settembre 1993, n. 8166), in virtù di tale assunto, hanno disposto la liquidazione a favore del figlio di un macroleso, «in considerazione della gravità e peculiarità delle lesioni riportate dal padre in seguito ad un incidente stradale», i postumi che «non possono non

aver avuto un pesante riflesso sulla vita dell'intera famiglia, turbandone la serenità e causando patimenti direttamente connessi al fatto illecito, il tutto richiamandosi ad altre sentenze con cui la Cassazione aveva ritenuto ammissibile il risarcimento del danno a favore dei familiari per l'invalidità personale del congiunto, sotto il profilo dei cosiddetti «diritti riflessi», dei soggetti diversi dalla vittima iniziale del fatto ingiusto (Cass. n. 8305/1996; Cass. sez. III civ. n. 4186 del 23 aprile 1998; n. 4852/1999; n. 1421 del 11 febbraio 1998; n. 60 del 7 gennaio 1991). Viene affermato con tale orientamento nei risarcimenti un giusto principio, e al giudice è demandato il compito di evitare le speculazioni, accertando l'esistenza del danno biologico riflesso in modo rigoroso, escludendo il ricorso al fatto notorio (cfr. M. Rodolfo, commento a Trib. di Milano n. 1223/2000, in *Guida al Diritto* n. 14/2000, p. 103). Sulla base del combinato disposto degli artt. 1226 e 2056 c.c., la Cassazione, con sentenza n. 60 del 7 gennaio 1991, aveva ritenuto da tempo ammissibile il risarcimento della lesione dei cd. «diritti riflessi» di cui siano portatori soggetti diversi dalla vittima iniziale del fatto ingiusto altrui. La Cassazione ha in particolare sottolineato come il requisito della «conseguenzialità immediata e diretta» indicato nell'art. 1223 del codice civile (risarcimento del danno) quale limite alla risarcibilità del danno, non riguardi tanto la distinzione soggettiva tra vittima iniziale ed altri portatori di diritti lesi di riflesso, quanto «la qualificazione oggettiva del nesso di causalità; nesso che deve presentarsi tale da stringere con un vincolo di stretta lineare derivazione l'evento lesivo lamentato con il fatto doloso o colposo ascritto ad altri».

I danni sopra riportati da soggetti diversi dalla vittima iniziale del fatto illecito sono, dunque, solo apparentemente mediati, risultando eziologicamente collegati in via diretta ed immediata con il medesimo fatto illecito. Non vi è dubbio difatti che, nell'ipotesi in cui le lesioni ed i danni permanenti riportati dalla vittima siano di estrema gravità, i prossimi congiunti subiscano personalmente un pregiudizio in termini di sofferenza che merita congrua riparazione ex art. 2059 c.c. Osservano i giudici di merito che risulta, altresì, il principio ormai consolidato in giurisprudenza (Corte Cost. n. 372/1994) che la condizione di sofferenza che sostanzia il danno morale «in persone predisposte da particolari condizioni (debolezza cardiaca, fragilità nervosa, ecc.) anziché esaurirsi in un patema d'animo o in uno stato di angoscia transeunte, può degenerare in un trauma fisico o psichico permanente, alle cui conseguenze in termini di perdita di qualità personali, e non semplicemente al *pretium doloris* in senso stretto, va allora commisurato il risarcimento».

Lo stato di prostrazione e sofferenza - riconducibile al danno morale - può dar luogo in taluni soggetti ad una modificazione peggiorativa del loro stato di salute producendo una vera e propria menomazione psico-fisica o danno biologico - che merita adeguato ristoro ogni volta che venga rigorosamente dimostrato che la lesione subita dal congiunto abbia prodotto - secondo la già citata regola della causalità adeguata - una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 del codice civile. Il ricorso all'equità pare ai giudici milanesi il criterio più corretto per la liquidazione del risarcimento del danno biologico «riflesso», pur ribadendo che il danno patri-

moniale è strettamente connesso alla prova rigorosa del lucro emergente o del lavoro cessante.

Il danno morale

«Pretium doloris», quale danno non patrimoniale o lesione di un interesse non patrimoniale (Art. 2059 c.c. e art. 185 c.p.)

L'area non patrimoniale del danno andrebbe identificata con il dolore, le sofferenze dell'animo e spirituali, ed i perturbamenti da cui è afflitta la persona in seguito ad un fatto che le è stato ingiustamente cagionato e che costituisce un illecito penale (il reato) - e non solo tale - lesivo degli interessi della vittima (Corte Costituzionale, ordinanza del 22 luglio 1996). L'articolo 2059 del codice civile prevede che «il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge»; va tenuto presente che il più rilevante dei «casi determinati dalla legge» (P. Petrelli, *Il danno patrimoniale*, collana diretta da F. Galgano, Cedam, 1997) è costituito dall'articolo 185, comma 2, del codice penale e che l'espressione di «danno non patrimoniale» è stata impiegata in quest'ultimo articolo, prima che nell'articolo 2059 del codice civile (cfr. P. Ziviz, *La tutela risarcitoria della persona - Danno morale e danno esistenziale*, Giuffrè Editore, 1999; W. Brondolo, A. Farneti, U. Marigliano, *Il danno biologico, Medicina e Diritto*, Giuffrè 1995).

La dottrina più recente preferisce utilizzare il termine «riparazione», anziché quello della voce «risarcimento» impiegato dal legislatore (cfr. D. Bellantoni, *Lesione dei diritti della persona*, Cedam, 2000; Petti, *Il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale della persona*, Torino, 1999; F. Petrelli, *Il danno non patrimoniale*, Cedam, 1997).

Numerose sono state le pronunce della Corte Costituzionale in merito alle eccezioni di incostituzionalità sollevate su tale norma (art. 2059 del codice civile) per la parte nella quale escludeva il risarcimento del danno alla salute indipendentemente dal reato, rigettandola, e chiarendo che l'articolo 2059 del codice civile fa riferimento solo al danno morale puro (patema d'animo, sofferenza).

Anche se distinto dal danno biologico, il danno morale beneficia della tutela di cui all'articolo 32 della Costituzione, in relazione all'articolo 2 della stessa Costituzione in quanto, ogni volta che viene inflitto un danno morale, si produce un danno allo sviluppo della persona umana.

La risarcibilità del danno non patrimoniale si fonda sul combinato disposto degli articoli 2059 del codice civile e 185 del codice penale ed il giudice civile può procedere anche direttamente all'accertamento sul fatto illecito generatore di reato (cfr. Cass. n. 6339 del 26 giugno 1998).

Il danno morale va inteso dunque come risarcimento di patimenti o sofferenze subite in conseguenza del verificarsi di un reato (anche se solo astrattamente configurabile).

Il soggetto tenuto al risarcimento del danno è, quindi, colui che è stato riconosciuto colpevole e/o responsabile di un fatto considerato reato, secondo il combinato disposto degli articoli 2059 del codice civile e 185 del codice penale.

La richiesta di risarcimento del danno morale non esclude quelle inerenti al danno biologico, al danno patrimoniale e alle altre voci di danno.

Elenchiamo, di seguito, alcuni dei casi più significativi da cui può derivare, ed è liquidabile, il danno morale, anche in relazione al rapporto di lavoro.

Casi in cui il danno morale deriva, ed è liquidabile, anche in relazione al rapporto di lavoro

Incidente stradale, per lesioni personali e omicidio colposi (artt. 582-590 c.p.);

Infortunio sul lavoro e malattia professionale (art. 590 c.p.);

Mobbing (art. 590 c.p.);

Molestie e violenza sessuale (artt. 660-609-bis c.p.);

Morte di un congiunto per fatto illecito od omicidio colposo (art. 589 c.p.);

Violenza privata (art. 610 c.p.);

Sequestro di persona

(art. 605 c.p.);

Ingiurie e minacce

(artt. 594 e 612 c.p.);

Truffa (art. 640 c.p.);

Appropriazione indebita

(art. 646 c.p.);

Furto (art. 624 c.p.);

Diffamazione (art. 595 c.p.);

Sottrazione di minori

(art. 574 c.p.);

Maltrattamenti (art. 572 c.p.);

Violazione degli obblighi di assistenza familiare

(art. 570 c.p.);

Comportamento illecito

di pubblici e privati dipendenti in relazione ad inadempimenti di obblighi di servizio e contrattuali;

Violazione degli obblighi di tutela e sicurezza sul lavoro

da parte dell'imprenditore

(artt. 2087, 2043 e 2049 c.c.);

Dpr 547/1955; Dlgs 626/1994);

Carcerazione ingiusta

Criteri di risarcibilità del danno morale (Artt. 1226, 2043, 2056 e 2059 c.c.)

Come avviene per il danno biologico, anche il danno morale è liquidato tramite il riconoscimento di una somma in denaro («pecunia doloris») al soggetto leso ed ai prossimi congiunti.

Nella impossibilità di una precisa e rigorosa determinazione del danno morale, data la complessità e le diffuse difficoltà di individuare corretti criteri di monetizzazione, varrà il principio generale - in caso di difficoltà - in virtù del quale il giudice legittimamente potrà procedere ad una valutazione equitativa riguardo alla quantificazione del danno, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto di cui

agli artt. 1226 e 2056 c.c. Appare evidente che viene riconosciuto al giudice in questo frangente un potere di elevata discrezionalità, molto più ampia di sicuro rispetto a quella del danno biologico (che si basa su riscontri medico-legali) ed è liquidabile in virtù di criteri precisi e oramai individuati diffusamente su scala nazionale pur se non ancora uniformi (criterio tabellare dei vari «Fori»), e salve le Tabelle di cui si è detto, peraltro molto discutibili riguardo all'ampiezza del criterio di risarcibilità, abbracciando lesioni dall'1 al 9 per cento - introdotte dalla legge n. 57 del 5 marzo 2001 per le micro-permanenti da incidenti stradali, e preceduta dal decaduto Decreto legge n. 70 del 2000, che così veniva commentata da validi giuristi: «come spazzare via vent'anni di giurisprudenza».

La dottrina e la giurisprudenza hanno tenuto come riferimento per la liquidazione del danno morale, onde poter individuare correttamente la cosiddetta *pecunia doloris*, svariati criteri e parametri in vari tempi, oscillanti tra la gravità del reato e le condizioni socioeconomiche della parte danneggiata e a seconda dell'intensità della sofferenza e della sensibilità dell'offeso e del danno patrimoniale subito e così via, attribuendo palesemente al risarcimento di tale voce di danno una funzione punitiva nei confronti dell'autore dell'illecito.

Le prassi assicurative e giurisdizionali si sono tuttavia evolute, con l'introduzione del sistema tabellare per la liquidazione del danno biologico, introducendo il riconoscimento di una «quota» del danno morale di pari grado al primo soltanto nei casi di elevatissima invalidità permanente per i soggetti «macrolesi» e, più in generale, attenendosi alla individuazione del criterio di liquidazione del danno morale pari alla metà,

ad un terzo e ad un quarto rispetto alla quantificazione del danno biologico, ovvero in misura proporzionale in relazione alla entità e gravità del danno biologico, secondo quanto disposto anche dalla Suprema Corte di Cassazione (Cass. sez. III civ., n. 134 del 9 gennaio 1998, in *Foro It.* n. 2/1998), a fronte della determinabilità del danno morale anche in via equitativa ex artt. 1226 e 2056 c.c. secondo il prudente apprezzamento del giudice, e consapevole che tale criterio può generare pronunce non sempre in grado di garantire parità di trattamento tra tutti i danneggiati (M. Dogliotti, *I criteri di determinazione del danno biologico*, in *Giur. merito*, 1996, 1163).

Va da sé che il presupposto di tale riconfigurazione della risarcibilità del danno morale dipende dall'assunto che il danno morale è danno-conseguenza rispetto al danno biologico, secondo il modello inaugurato dalla più volte citata sentenza della Corte Costituzionale n. 184 del 1986.

La liquidazione del danno morale sulla base della valutazione equitativa, che non deve equivalere a libero arbitrio del giudice, dovrà avvenire in ogni caso secondo i seguenti due criteri base: 1) dovranno essere considerati tutti gli elementi della fattispecie esaminata (Cass. 11 marzo 1998, n. 2677, in *Giur. It.*, 1999 con nota di Bona e Castelnuovo; Cass. 2 luglio 1997, n. 5944, in *Giust. Civ.*, 1997, I, 3049);

2) dovrà esserci corrispondenza tra l'entità del danno e la somma di denaro da liquidare (principio del «giusto» e proporzionale risarcimento; Cass. 21 maggio 1996, n. 4671).

Si può altresì affermare che per le lesioni personali, la liquidazione del danno morale è di più semplice individuazione, se si tiene

conto del criterio indicato dalla Cassazione rispetto all'entità del danno biologico accertato in sede medico-legale, mentre maggiori difficoltà sono sorte nella giurisprudenza riguardo alla risarcibilità e ai criteri di quantificazione del danno morale in caso di morte, delicato argomento che verrà trattato nel prosieguo. Si avverte l'esigenza, data la grande prevalenza assunta dalla figura del danno biologico rispetto al danno morale, che è una voce di danno uscita chiaramente ridimensionata dopo le pronunce della Corte Costituzionale, e dalla dottrina e giurisprudenza evolutesi con il ricorso ad altre figure di danno, di rivedere questa voce o categoria di danno, anche in relazione a quanto emerge nella recente proposta dell'Isvap, dato che la nostra Costituzione non tutela soltanto la salute, ma anche la sfera morale dei soggetti, con l'introduzione della modifica dell'articolo 2059 del codice civile secondo cui «il danno morale è risarcito quando il fatto illecito ha cagionato alla persona un'offesa grave», ridefinizione che tuttavia non farebbe ancora piena chiarezza sul danno morale.

Risultano inoltre palesi dalla dottrina e giurisprudenza formatesi sull'argomento, l'«erosione» del danno morale anche a seguito dell'introduzione di nuove voci di danno, tra cui, in particolare, quella del danno esistenziale e la preoccupazione del giudice di merito per il «florilegio» delle voci di danno (cfr. Trib. di Roma, sez. XIII civ., ordinanza Rossetti 11 maggio 2002; P.G. Monateri - Bona, *Il danno alla persona*, Padova, 2000) venutosi a creare in particolar modo nell'ultimo decennio, e da cui è emerso un ampio dibattito giurisprudenziale ancora molto aperto ai nostri giorni.

Il danno estetico

(Artt. 2, 3, 32 Cost.)

Nozione

Il danno estetico viene usualmente definito come la «lesione con alterazione della figura esteriore fisica della persona per perdita di arto, senso, organo, deturpamento e sfregio del viso» (Cfr. G.B. Petti, *Il risarcimento del danno biologico*, in *Il diritto attuale*, Utet, 1997, 26; P. Cendon, *Trattato Breve dei Nuovi Danni*, vol. I, Cedam, 2001 - «Nuovo concetto di salute: benessere psicofisico, riflessi della salute fisica sulla dimensione esistenziale dell'uomo e l'immagine di sé nel mondo»).

Innanzitutto è necessario individuare se il danno estetico è una voce di danno ricompresa nel danno biologico (artt. 2043 e 2059 c.c.), oppure se è un danno alla salute che richiede una valutazione autonoma, ai fini della risarcibilità.

Tendenzialmente, dottrina e giurisprudenza considerano tale voce di danno come una componente del danno biologico, nella sua accezione più ampia.

Unica eccezione a tale orientamento è rappresentata dalla incidenza economico-patrimoniale che può rivestire il danno estetico, determinata dalla perdita o riduzione della capacità lavorativa specifica.

Profili di risarcibilità del danno estetico

Nel caso in cui determina «perdita di chances» patrimoniali (carriera professionale pregiudicata e/o disoccupazione) o di vita di relazione in senso lato (impedimento al matrimonio a causa dell'imbruttimento), la lesione estetica andrà risarcita in forma autonoma, rispetto al danno biologico, cosicché, se il pregiudizio (la menomazione, come può essere l'amputazione di un arto, la per-

dita del *visus*, cicatrici sul viso, ecc.) è quantificabile come «danno patrimoniale», esso costituirà un danno emergente sia presente, ovvero attuale, che futuro.

Lampante l'esempio della fotomodella, dell'attrice o della ballerina sfregiata o mutilata, tra i casi più eclatanti.

Dagli studi e ricerche dell'«Osservatorio permanente della giurisprudenza in tema di danno alla persona» - diretto da M. Bargaña e F.D. Busnelli - su due campioni di sentenze, per il periodo rispettivamente dal 1990 al 1995 e dal 1995 al 1997, è emerso che sono più rare le pronunce che attribuiscono valenza autonoma al danno estetico.

Tuttavia la Suprema Corte di Cassazione (sentenza n. 3635 del 28 aprile 1997) ha rappresentato una inversione di rotta (trattamento risarcitorio autonomo a favore di una studentessa sfregiata sul volto, potendole tale menomazione precludere l'attività futura o ridurgliela consistentemente, in relazione all'età ed al sesso), e, anche più di recente, con sentenza n. 6895 del 21 maggio 2001 (trattamento risarcitorio autonomo ove provochi ripercussioni negative sia su attività lavorativa già svolta che su attività futura).

Se però la lesione non provoca alcuna perdita di reddito e si sostanzia in uno stato di disagio per l'imbruttimento, permangono molte incertezze riguardo alla quantificazione ed ai criteri liquidativi del danno, circa l'inquadribilità del danno estetico nel contesto del danno alla vita di relazione, in quanto proiezione peggiorativa nella vita del soggetto leso, specie se trattasi di mano lesa od arto inferiore compromesso.

Nel caso di errato intervento chirurgico estetico, invece, si tratterà di un «danno all'identità esteti-

ca» della persona, riguardante la lesione dell'interesse ad identificarsi in determinati connotati morfologici.

Liquidazione equitativa del danno estetico

Per lo più, anche nell'ipotesi di voce autonoma di danno, il danno estetico viene liquidato in via equitativa ex artt. 1226 e 2056 c.c., o cumulativamente insieme al danno biologico e, a volte, anche al danno morale, tenuto conto che detta voce di danno ha una duplice fisionomia:

a) quella patrimoniale, in quanto collegata alle «attività fruttifere» dell'individuo e alla sua vita di relazione;

b) quella non patrimoniale, perché produttore riflessi di ordine psicologico (avvilimento, stato di soggezione, vergogna fisica), talvolta preponderando l'elemento patrimoniale, altre volte quello non patrimoniale (G. Nisini, *Compendio di infortunistica*, Editrice La Tribuna, Piacenza, sesta edizione, 1970).

Il danno esistenziale

Nozione

Secondo la prevalente dottrina e giurisprudenza il danno esistenziale è la «somma di ripercussioni relazionali di segno negativo», per tutte le gravose rinunce ad un «facere», e rappresenta la «compressione di attività non reddituali».

Trattasi di una «nuova» voce di danno, consistente in una lesione di natura permanente caratterizzata da (costante) temporaneità, che può derivare da problematiche del lavoro (dequalificazione professionale, licenziamento, cassa integrazione, infortunio, molestie sessuali) ma anche da altre di diversa origine e natura (da malattia, da immissioni di rumore ambientale, da vacanza rovinata, dal morso di un cane, dalla perdita di un congiunto, e così

via) quale danno alla vita di relazione, alla serenità familiare, alla sfera sessuale ed a tutte le altre espressioni di vita pregiudicate o limitate da ciò che ha originato simile voce di danno.

Ne deriva che, a parere di autorevoli autori (quali: Cendon e Ziviz, *Il danno esistenziale*, in *Le Voci della Responsabilità Civile*, 1992; P. Ziviz, *La tutela risarcitoria della persona. Danno morale e danno esistenziale*, Giuffrè Editore, Milano, 1999; P.G. Monateri-M. Bona-U. Oliva, *Il nuovo danno alla persona*, Giuffrè Editore, Milano 1999, e *Mobbing: vessazione sul lavoro*, Giuffrè Editore 2000; D. Bellantoni, *Lesione dei diritti della persona*, Cedam 2000; P. Cendon, *Trattato breve dei Nuovi Danni*, Cedam, 2001), il **danno esistenziale non è da ritenere:**

1) **danno biologico** (inteso quest'ultimo come «tertium genus», ovvero come danno alla salute in sé, quantificabile e liquidabile in sede medico-legale;

2) **danno psichico** (inteso come patologia medica) cui può sovrapporsi, se si aderisce ad una nozione allargata del secondo e che è quantificabile con il supporto della medicina legale;

3) **danno morale** (o *praetium doloris*), in quanto differente dal semplice dolore connesso ad un evento-morte.

Pertanto, alla luce delle suestese affermazioni, che cosa rappresenta il danno esistenziale tra le voci di danno risarcibili, nel vasto ambito della responsabilità civile? I demiurghi di tale voce di danno asseriscono che esso nasce dall'esigenza di reagire, con un equivalente ristoro, ad un'aggressione ingiusta che provochi un mutamento in negativo del complesso delle relazioni dell'individuo in quanto persona (cfr. Navarretta, *Diritti inviolabili e risarcimento del danno*, Torino,

1996, con rilievi critici). Tutto ciò è facilmente desumibile, e constatabile, nella quotidianità, dalla condotta dei soggetti colpiti, la cui esistenza subisce uno stravolgimento sia dal proprio essere persona che di soggetto calato nel sociale. Ma quale ristoro è possibile, se si tratta di un pregiudizio areddituale, non patrimoniale, tendenzialmente omnicomprensivo in quanto qualsiasi privazione, qualsiasi lesione di attività esistenziale del danneggiato può dar luogo a risarcimento? (cfr. *Tagete, Danno esistenziale*, n. 1/2000).

È opinione diffusa tra i giuristi che, non avendo una matrice medico-legale, il «danno esistenziale» quale «danno ingiusto» e, pertanto, quale violazione del principio di cui all'articolo 2043 del codice civile, sarà risarcibile quantomeno con il ricorso al criterio equitativo, ex articoli 1226 e 2056 del codice civile, in quanto sicuro danno alla serenità familiare (peraltro già a suo tempo riconosciuto, indipendentemente dall'ipotesi di reato e dalla risarcibilità del danno morale, il riconoscimento del danno da demansionamento professionale, che «costituisce un bagaglio peggiorativo diretto a interferire negativamente nelle infinite espressioni della vita» (così Cass. sez. lav. n. 11727 del 18 ottobre 1999, in *Guida al Lavoro* n. 46/1999, pag. 25, che si esprime in termini di «sicuro danno alla serenità familiare», a causa di demansionamento).

Dovendosi muovere nell'ambito della risarcibilità in via equitativa, il giudice dovrà pervenire ad una valutazione autonoma di ciascun capo di danno, provvedendo alla sua quantificazione quantomeno in via extratabellare e contemperando il danno esistenziale con le altre voci di danno, a tutela di un diritto costituzionalmente garantito.

L'evoluzione della figura del danno esistenziale

La nozione originaria di questa voce di danno è stata progressivamente ampliata dalla interpretazione della dottrina e giurisprudenza fino a designare, omnicomprensivamente, la tutela risarcitoria degli aspetti esistenziali della «dimensione uomo», supportata da tutta una serie di eventi, alcuni dei quali verificatisi di recente nel nostro Paese, che hanno fatto assumere conseguenze e clamore eclatanti.

Si ricorderà, ad esempio, quanto è accaduto nel Natale del 2000 all'Aeroporto Milanese della Malpensa in seguito alla straordinaria nevicata e ripetutosi nel Natale 2002, ma tanti altri fatti della vita quotidiana (sul lavoro, in famiglia, e ovunque), che possono causare il danno esistenziale e si racchiudono in una casistica innumerevole e pressoché non catalogabile.

Intanto, va detto che il danno esistenziale è stato riconosciuto subito dalla Cassazione, il che non ha poco rilievo.

Dai giuristi si è argomentato che l'elaborazione di tale tipologia di danno risponde alla inadeguatezza della categoria del danno morale per ricomprendere in sé numerosi pregiudizi (per l'ordinamento francese *le préjudice d'agrement* in *Il Trattato Breve dei Nuovi Danni*, di Cendon, Cedam, 2001 e in *Il danno da lesioni alla salute* di M. Rossetti, Cedam, 2001) di natura non patrimoniale, derivanti dalla violazione di «nuovi» diritti della personalità (il diritto all'autodeterminazione della coppia, il diritto alla procreazione cosciente e responsabile, cfr. P. Ziviz, *Alla scoperta del danno esistenziale*, in *Scritti in onore di R. Sacco*, a cura di P. Cendon, Milano 1994, 1302), e quant'altro incidente

sul proprio vissuto in maniera tale da impedire la piena realizzazione di sé, della propria personalità, degli obiettivi prefissi.

L'area del pregiudizio ricoperto da questa categoria di pregiudizi ai diritti della persona pone questioni d'interesse per i giuristi italiani e anche per quelli di altri Paesi, compresi quelli dell'area di *common law*, dove la questione viene risolta con l'attribuzione di un risarcimento alla vittima (Cendon, *Esistere o non esistere*, in *Resp. Civ.*, 2000, p. 1251), cosicché ciò ha indotto a qualificare il danno esistenziale come sottospecie del danno alla persona (cfr. Trib. di Milano 25 giugno 2002; M. Franzoni, *Incanto di Studio su «danno psichico, danno esistenziale e danno morale»*).

Il danno esistenziale e principio dell'«ingiustizia del danno»

I pregiudizi summenzionati irrisarcibili in base alla clausola restrittiva contenuta nell'art. 2059 c.c. («il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge»), vengono ricondotti nell'ambito dell'articolo 2043 c.c., ripercorrendo l'iter logico che fu seguito per la lesione del bene salute e che è alla base del principio della «ingiustizia del danno» (in dottrina, per le varie tesi a favore e contro la categoria del danno esistenziale vedi G. Cricenti, *Il danno non patrimoniale*, Padova, 1999, 166 e, in particolare: U. Oliva in *Mobbing: quale risarcimento?*, che prospetta il ricorso alla categoria del danno esistenziale derivante dalla lesione della dignità umana e risarcibile secondo il tracciato normativo dato dalla combinazione dell'art. 2043 c.c. e dell'art. 41, comma 2, Cost., in relazione all'articolo 2087 c.c.).

Data la sua permanente transitorietà e in considerazione delle

«gravose rinunce ad un facere» che il danno esistenziale comporta, come conseguenza del danno psichico, ed essendo inteso come danno a ciò che la persona «è» e non a ciò che la persona «ha», ne deriva che, trattandosi di un danno che comprime una o più attività non reddituali realizzatrici della persona (e perciò lesivo d'un diritto soggettivo della persona garantito costituzionalmente), è danno come tale risarcibile (vedi Cass. n. 1761 del 19 febbraio 1998), senza per questo sovrapporsi al danno biologico (danno-evento alla salute, tabellarmente quantificabile), al danno psichico (patologia medica suscettibile di accertamento e di quantificazione medico-legale) e al danno morale (*praetium doloris*).

Proprio al fine di evitare confusioni e sovrapposizioni di figure di danno e in considerazione del possibile florilegio delle categorie di danno, in dottrina si è ravvisata (vedi Cendon-Ziviz, *Il danno esistenziale*, in *Tagete* n. 1/2000 e n. 3/2000) la necessità di un coordinamento tra le tre figure di danno (biologico - morale - esistenziale) delle quali la prima figura è il danno-evento e le altre due sono danni-conseguenza, in virtù della sentenza della Corte Costituzionale n. 184/1986: ovvero, il coordinamento tra gli artt. 2059 e 2043 del codice civile.

Il filo conduttore rimane, ed è, pur sempre il criterio dell'«ingiustizia del danno», posto che tra le due figure tradizionali delle quali una, il danno biologico, ha sovrastato di gran lunga l'altra, il danno morale, che ne è uscito palesemente ridimensionato (basti pensare al «limite» del pregiudizio da reato), si è venuta a creare una specie di «zona intermedia» o «zona d'ombra», quella cioè dove ben può trovare alloggio la figura del danno esistenziale.

Difatti, nulla pare cambiare se al posto dell'art. 2043 c.c. e dell'art. 32 Cost. si mettono l'art. 2043 c.c. e l'art. 29 Cost., essendo così soddisfatto «per la lesione della serenità familiare» il requisito dell'ingiustizia del danno.

In questo contesto giuridico-normativo si colloca la figura del danno esistenziale, come conseguenza di una «lesione della personalità», risarcibile in virtù del principio, accolto anche da altri sistemi giuridici, dell'*id quod plerumque accidit*, ex art. 2043 c.c., regola che consente la risarcibilità - secondo un'esigenza socialmente avvertita - dei danni da lesione della personalità.

Grazie a questa tecnica la Cassazione a sezioni unite n. 500 del 22 luglio 1999 (in *Foro it.*, 1999, I, c. 2487) ha riconosciuto la natura dell'illecito aquiliano alla lesione d'interessi legittimi.

Lesione da provare, certamente non attraverso una perizia medico-legale, utile *rectius* necessaria per la malattia psichica, e perciò liquidabile in via equitativa.

Il tutto finalizzato, evidentemente, ad un ideale di risarcimento integrale del danno alla persona, il che spiega anche l'ampliamento dei soggetti legittimati al risarcimento del danno morale anche nei casi in cui la vittima diretta dell'illecito sia sopravvissuta (Cass. sez. unite 1° luglio 2002, n. 9556, in *Guida al Diritto* n. 29/2002, p. 46).

Il danno esistenziale entra nella giurisprudenza attuale

Premesso che il danno esistenziale non ha matrice medico-legale e pertanto può essere liquidato solo con il ricorso al criterio dell'equità (artt. 1226 e 2056 c.c.) si constata tra gli operatori del diritto la lievitazione delle sentenze sul danno esistenziale in vari ambiti che di seguito illustriamo.

1) Famiglia

Il giudice di legittimità (Cass., n. 7713 del 7 giugno 2000, in *Foro it.* n. 1/2001) chiamato a decidere sul pregiudizio da risarcire al minore per gli squilibri ed i turbamenti emotivi derivatigli dal ritardato adempimento degli obblighi paterni riguardo alla corresponsione degli alimenti, fuori dai limiti dell'art. 2059 c.c. (ma da non lasciare privo di tutela risarcitoria trattandosi di normali attività realizzatrici della persona umana, e, quindi, di posizioni soggettive primarie e costituzionalmente garantite), ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno in via equitativa quale «danno esistenziale», ex articolo 2043 del codice civile.

La Corte aderisce in tal modo all'opinione dominante circa la natura della previsione di cui all'art. 2043 c.c. che non sanzionerebbe illeciti altrove già tipicamente disciplinati, bensì attribuirebbe al Giudice il potere discrezionale di qualificare ingiusto un danno, in base a valori e principi che trovano cittadinanza nel nostro ordinamento, il tutto ovviamente collegato alla sussistenza di una condotta lesiva (S. Rodotà, *Il problema della responsabilità civile*, Milano, 1964, spec. 84 e 127; G. Alpa, *Il problema dell'atipicità dell'illecito*, Napoli, 1979, 245; M. Libertini, *Nuove riflessioni in tema di tutela civile inibitoria e di risarcimento del danno*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 1995, 404).

2) Infortunistica stradale

La materia del pregiudizio non patrimoniale ad interessi della persona è stata di recente oggetto di una approfondita rimeditazione da parte della giurisprudenza di merito (cfr. Trib. Napoli, sez. V, stralcio, 12 febbraio 2002, n. 2048, in *Guida al Diritto*, n. 22/2002, p. 29) anche nel

campo dell'infortunistica stradale per il risarcimento del danno esistenziale come autonoma fonte di pregiudizio per la morte del figlio, intendendo il danno esistenziale come riferito «a tutto quell'infinita serie di pregiudizi che riflettono negativamente nell'esistenza dei prossimi congiunti successivamente alla morte del parente e che fanno sì che la vita, soprattutto di relazione, non sia più la stessa».

3) Lavoro

La giurisprudenza di merito (Trib. di Forlì 15 marzo 2001, est. Sorgi, *Mulas c/Banca Antoniana Popolare*, in *D e L - Rivista Crit. Dir. Lav.* con nota di Lino Greco, p. 411, n. 2, aprile-giugno 2001) ha riconosciuto di recente per due volte di seguito e in breve tempo il danno psichico da «mobbing» quale «danno alla vita di relazione», che si realizza «ogniquale volta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria», e quale «lesione della personalità morale» (Trib. di Pisa, 6 ottobre 2001, est. Nisticò, *T.F. c/Autogrill Spa e F.R.* in *D e L - Rivista Crit. Dir. Lav.* p. 126, n. 1, gennaio-marzo 2002) per la violazione dell'art. 2087 c.c. supportato dal disposto dell'articolo 41, comma 2, della Costituzione.

Entrambe le sentenze menzionate hanno riconosciuto al prestatore di lavoro leso dal mobbing la liquidazione del danno sotto forma di danno esistenziale in via equitativa ex artt. 1226 e 2056 c.c., criterio che si rende necessario applicare, contemplando tale risarcimento con altre eventuali voci di danno (Trib. di Milano, 20 ottobre 1997, in *Danno e Responsabilità*, 1999, 82, con nota di Bona; Trib. di Milano 21 ottobre 1999, in *Responsabilità Civi-*

le e Previdenziale, 1999, p. 1335; Trib. Verona, 26 febbraio 1996, in *Diritto, informazione e informatica*, 1996, 576).

Il danno da «vacanza rovinata»

L'argomento merita alcune osservazioni, vista la peculiarità del tema, che è stato oggetto di riconoscimento nel nostro Paese quale danno esistenziale (Cendon, *Trattato Breve dei Nuovi Danni*, Cedam, 2001), in quanto è stato di recente oggetto d'interpretazione ex articolo 5 della Direttiva Cee n. 90/314 del 13 giugno 1990 - concernente i viaggi, le vacanze e i circuiti «tutto compreso» - a tutela del consumatore in tema di responsabilità civile, stabilendo il diritto al risarcimento del danno «morale» per l'inadempimento del contratto di viaggio (Corte di Giustizia Ce 12.3.2002, n. C. 168/00) da cattiva esecuzione delle prestazioni in occasione di un viaggio (il caso ha riguardato l'intossicazione da salmonella per cibi avariati contratta da tale Signorina Leitner, austriaca, in un Club di vacanze (in Turchia) e da altri clienti del Club).

I cultori della figura del danno esistenziale in Italia hanno ovviamente salutato con molta enfasi la citata pronuncia della Corte di giustizia Ce (De Matteis, *Il danno esistenziale*, in *Nuova Giur. Ligure*, 1, 2002 pagg. 116 ss.).

Il danno patrimoniale

(Artt. 1223, 1225, 1227, 2043, 2056, 2057, 2059 c.c.)

È opinione diffusa che l'accertamento e la liquidazione del danno patrimoniale rappresenta uno dei punti più controversi ed ambigui (G. Giannini e M. Pogliani, *Il danno da illecito civile. Danno biologico, danno psichico, danno patrimoniale, danno morale e tabelle liquidative*, Giuffrè, Milano, 1997; A. Nannipie-

ri, *De minimis curat pretor*, Atti del Convegno di Salsomaggiore, 2-4 maggio 1998, Ass. «M. Gioia» di Pisa), un po' per l'uso a volte improprio dei concetti di invalidità, inabilità ed incapacità lavorativa e un po' per la sovrapposizione di tali concetti (M. Rossetti, *Il danno da lesione della salute*, (Biologico-Patrimoniale-Morale), Cedam, 2001; M. Franzoni, *Fatti illeciti in Commentario del Codice Civile Scialoja-Branca*, a cura di F. Galgano, Zanichelli, 1993).

Contrasti molteplici sono sorti nella giurisprudenza di merito per quanto concerne l'accertamento del danno, per la confusione creatasi tra danno biologico, capacità lavorativa e danno patrimoniale, e risoltisi mediante il ricorso al criterio del «danno da riduzione della capacità di guadagno», con il distinguo tra «danno presunto» e «danno in concreto».

Criteri di liquidazione del danno patrimoniale

È certo che il danno patrimoniale è quel pregiudizio suscettibile di valutazione in termini economici, riguardo ad una «deminutio» (mancata acquisizione di utilità e valori suscettibili di commisurazione pecuniaria).

Tale figura di danno consiste nella «perdita subita» (danno emergente), sia presente che futura; e nel «mancato guadagno» (lucro cessante), ovvero il danno futuro.

La prova del danno deve essere rigorosa.

Le norme sopra richiamate ne subordinano la risarcibilità alla loro immediata e diretta riconducibilità all'illecito o all'inadempimento dell'obbligazione.

In particolare nell'art. 2056 del codice civile è scritto che «il lucro cessante è valutato dal giudice con equo apprezzamento delle circostanze del caso», ovvero

secondo un criterio di prevedibilità che il danno si produrrà in futuro. Il risarcimento non è dovuto per i danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza (art. 1227, comma 2, c.c.).

È previsto il risarcimento per la «perdita di chances» (M. Pedrazzoli, *Danno biologico e oltre*, Giappichelli, Torino, 1995; M. Rossetti, *Il danno da lesione della salute*, Cedam, 2001), da comprovare, quale danno emergente e lucro cessante, oltre al rimborso delle spese sanitarie, future e periodiche.

Rientrano, nella liquidazione di tale danno, ed in conseguenza della perdita di reddito:

- a) inabilità temporanea totale;
- b) inabilità temporanea parziale.

Tali voci sono liquidate sulla base di una misura media giornaliera di lire 70.000 (euro 36,15) al giorno, quale inabilità totale, e di conseguenza, verrà liquidata al 50% od in altre misure percentuali, l'inabilità parziale.

Accertamento e sussistenza del nesso di causalità

La risarcibilità deve fare leva - secondo la comune medicina legale - sui seguenti elementi come nessi causali e cioè:

- 1) evento - lesioni;
- 2) lesioni e postumi invalidanti connessi all'evento;
- 3) postumi invalidanti e riduzione od incapacità lavorativa.

Il quesito medico-legale dovrà essere preciso e specifico (Trib. Verona, 10 novembre 1989, *AGCSS*, 1991, 47; Trib. Treviso sent. n. 1029 del 25 gennaio 1990, inedita; Trib. Reggio Calabria, sent. n. 50 del 8 febbraio 1991, inedita; Trib. Lanciano 29 maggio 1991, *PQM*, 1991, 46; Trib. Firenze 10 giugno 1991, *AGCSS*, 1991, 842; App. Venezia 18 gennaio 1995, *AGCSS*, 1995, 839).

Il danno edonistico

(Artt. 1223, 2043, 2056, 2059 c.c. e 185 c.p.)

A parte i riflessi economici e il dolore per la scomparsa della persona cara, coloro che si trovano nella posizione di coniugi, genitori e figli, soffrono per effetto della scomparsa del congiunto una menomazione propria perdendo - a causa dell'altrui fatto illecito - la stabilità di situazioni connesse alla loro posizione, riconosciuta anche legalmente con un insieme di diritti e obblighi, nei confronti della vittima diretta.

In simili casi la giurisprudenza ha già riconosciuto la lesione di un diritto «proprio», la cui soppressione - nel rapporto di coniugio - menomando la persona del coniuge nel suo modo di essere e nel suo svolgimento nella famiglia, comporta un danno che, senza essere né patrimoniale (art. 2056 c.c. in relazione all'art. 1223 c.c.), né non patrimoniale (art. 2059 c.c. in relazione all'art. 185 c.p.) rientra comunque nella previsione dell'art. 2043 c.c. ed è di per sé risarcibile (Cass., sez. III, n. 4671 del 21 maggio 1996; Cass. n. 6607 del 11 novembre 1986).

Accogliendo la premessa di una lesione impropria di un diritto del coniuge per effetto della lesione alla sfera sessuale a seguito della menomazione di tale sfera dell'altro coniuge, «a fortiori», tale lesione deve essere riconosciuta nel caso di perdita addirittura della vita dell'altro coniuge poiché viene meno ogni rapporto riferibile al coniugio.

Analogamente ciò vale per altre strettissime relazioni come quelle parentale e filiale.

Questi principi sono stati affermati anche di recente dalla giurisprudenza di merito (Trib. Milano n. 5270 del 31 maggio 1999) che, pur riconoscendo trattarsi di danno riflesso, la perdita di

una persona legata da vincoli coniugali o parentali priva sicuramente il superstite in modo irreparabile di un riferimento o di una porzione della vita, ovvero di un patrimonio importante anche in senso giuridico.

Integra pertanto il danno edonistico la perdita dello *status* connesso al particolare rapporto coniugale, ovvero parentale e filiale che lega il soggetto alla persona colpita dall'evento dannoso. Tale danno non si identifica, ma si assomma al «*praetium doloris*» conseguente alla perdita del congiunto che attiene alla sfera affettiva cioè al dolore che quella perdita gli ha provocato, dovendosi risarcire - per quanto possibile - la privazione di quel patrimonio anche giuridicamente tutelato conseguente all'altrui fatto illecito (non è dato comprendere perché tale concetto debba essere riconosciuto in caso di lesioni, ma non di perdita della stessa vita, della vittima dell'illecito).

Il problema analogo si è posto per la risarcibilità nei confronti dei congiunti del soggetto leso (non deceduto) «*iure proprio*» e parte della giurisprudenza ha ritenuto che ai genitori della vittima delle lesioni colpose quali prossimi congiunti spetti anche il risarcimento del danno morale (Cass., sez. III, n. 4186 del 23 aprile 1998; Trib. Varese n. 4 marzo 1999, «*iure hereditatis*»). Ciò è possibile trattandosi di «danno immediato e diretto» secondo quanto stabilito dall'art. 1223 c.c., anche se l'atto illecito ha colpito un altro soggetto che però si trovi nella strettissima posizione suindicata nei confronti del creditore.

Secondo questa logica giuridica, il giudice di merito (Trib. Firenze 24 febbraio 2000, n. 451, Benetton e altri c/Compagnia di Assicurazioni Liguria Spa, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 ore* n.

25/2000) ha riconosciuto ai congiunti della vittima il risarcimento del «danno edonistico», quale riconoscimento in via autonoma, potendosi ben inserire questo concetto nella categoria dei danni alla vita di relazione e quindi nella più ampia categoria del danno biologico universalmente riconosciuto.

In virtù di tale assunto, anche la giurisprudenza di legittimità, ancora di recente con la sentenza n. 256 del 12 gennaio 1999, ha disposto che il giudice deve tenere conto, nella liquidazione del danno alla salute, non solo delle possibili lesioni dell'«integrità fisica, ma anche dei risvolti pregiudizievoli della menomazione subita dal soggetto, «al fine di assicurare il corretto ed integrale risarcimento dell'effettivo pregiudizio subito dalla vittima».

Così inquadrata concettualmente, la figura del danno edonistico risulterà più facilmente accoglibile.

La liquidazione del danno edonistico

Naturalmente è impossibile un sicuro metro di valutazione, non essendo compensabile in alcun modo la perdita di una situazione come quella di venir privato di un figlio. Ad esempio, si potrà comunque far ricorso anche all'equità, tenendo conto dell'età dei genitori e dello stato di convivenza e sotto il profilo dell'«id quod plerumque accidit», dovendo considerare usuale almeno sotto il profilo della convivenza che un giovane si distacchi, dopo una certa età, dai genitori, cosicché il rapporto non può essere equiparato a quello che lega anche giuridicamente due coniugi.

La sentenza della Cassazione succitata si muove nella scia di quanto avvenuto in Usa (Alessandra Costantini, *Il danno edonistico come perdita dello status parentale, filiale e di coniugio*, in *Infogiu-*

ridica Jai-Jus, a cura di Gianluigi Ciacci), sotto il profilo del diritto vivente, stabilendo che il decesso di un congiunto per fatto illecito legittima i parenti, che abbiano avuto uno stretto legame (convivenza) con il *de cuius*, a richiedere ed ottenere il risarcimento di quel danno «che attiene alla perdita di una sorta di *status* connesso al particolare rapporto che lega il soggetto con la persona colpita dall'evento dannoso: così il coniuge per effetto della perdita o grave menomazione dell'altro coniuge, i genitori per la perdita del figlio o comunque viceversa, trattandosi della sparizione di quell'insieme di rapporti connessi al coniugio in un caso, e nell'altro della condizione parentale-filiale».

Il cosiddetto danno edonistico è stato riconosciuto dalla Corte di merito toscana nell'ambito di un procedimento per il risarcimento dei danni derivanti dalla commissione del fatto illecito altrui. In particolare, la sezione stralcio si è pronunciata sulla domanda di risarcimento presentata dai congiunti delle vittime di un incidente stradale, in cui si è rinvenuta la piena ed esclusiva responsabilità del convenuto proprietario e guidatore dell'autovettura, che usciva di strada e cagionava la morte dei trasportati. La giurisprudenza ha considerato il danno edonistico come espressione del danno esistenziale, nell'ambito del danno biologico.

Il Tribunale toscano ha giustificato la creazione pretoria affermando che «pur mancando ogni riferimento di legge a questa nuova voce di danno, allorché si controverte di danno alla persona, vale pur sempre, in ogni sua sfaccettatura, il principio fondamentale del «neminem laedere» che, espressamente sancito dall'art. 2043 c.c., va rapportato a tutti i diritti stabiliti dalla legge, lesi dall'altrui atto illecito, ed in *pri-*

mis a quelli costituzionali. Il diritto al risarcimento è riconosciuto quale conseguenza della privazione «di quella stabilità di situazioni che compongono lo *status* parentale». La morte per fatto illecito, infatti, causa anche la perdita di quello *status* di parentela, di coniugio o di filiazione, costituito da una serie di rapporti morali, giuridici, diritti, doveri che afferiscono direttamente alla persona. Peraltro, il diritto vivente ha già riconosciuto in casi similari la lesione di un diritto proprio (Cass. sez. III, n. 6607 dell'11 novembre 1986), al risarcimento del danno derivante dal comportamento doloso o colposo del terzo, che cagiona ad una persona coniugata l'impossibilità di rapporti sessuali. La dottrina, da parte sua, aveva già affermato che il vero danno da uccisione consiste nella perdita della presenza e del godimento della persona cara, ma il danno edonistico non costituisce, tuttavia, come sostenuto da alcuni, una versione nordamericana del danno alla salute. Il riconoscimento in via autonoma del concetto di danno edonistico rimane nel rispetto della tripartizione operata dalla Corte Costituzionale (sent. n. 184/1986), potendosi questo concetto inserire nell'ambito dei danni alla vita di relazione, e quindi nell'ampia categoria del danno biologico.

Il danno alla vita di relazione (Artt. 1226, 2043, 2059 c.c.)

È il danno che il soggetto subisce in conseguenza della lesione della sua integrità psico-fisica. Questa voce di danno consiste nella diminuzione e riduzione della possibilità di svolgere appieno e normalmente tutte le attività che rappresentano l'esplicazione dei suoi interessi e della sua personalità, nell'ambito sociale e della sua vita privata e familiare (cfr. in dottrina: Bian-

ca, *Il danno alla vita di relazione*, p. 185 e ss.; Petti, *Il risarcimento del danno biologico, Il diritto attuale*, Utet, 1997; cfr. in giurisprudenza: Cass. n. 2761 del 1990; Cass. n. 1341/1991; Cass. n. 11133/1990; Cass. n. 9170/1994). Ne deriva che il danno alla persona non si riduce alla sola sfera lavorativa, potendo ciascun individuo estrinsecare l'affermazione della propria individualità nel campo culturale, ricreativo, sportivo, artistico, di volontariato, compresa la sfera sessuale.

Ciascuna di queste espressioni deve essere garantita attraverso una «riparazione» del danno derivato da un fatto illecito e che si configura come danno alla vita di relazione (il *préjudice d'agrément*, nel diritto francese, e il *loss of amenities of life* del diritto inglese).

Il pregiudizio di tale natura costituisce la lesione del diritto inviolabile dell'uomo all'esplicazione di ogni aspetto della sua personalità (art. 2 Cost.): non è coincidente con il danno biologico perché non vi è lesione della salute.

Il danno alla sfera sessuale

Nozione

È la lesione che comporta la perdita o la diminuzione della attività degli organi sessuali (o di una sola delle loro funzioni) che consistono, secondo la scienza medica e la psicologia, (cfr. Petti, *Il risarcimento del danno biologico, op. cit.*):

- a) nello sviluppo psicofisico dell'individuo a raggiungere la maturità sessuale ed il suo mantenimento;
- b) nella riproduzione;
- c) nel soddisfacimento della libido.

La Corte Costituzionale ha pronunciato il diritto inviolabile (cfr. Cass., 11 gennaio 1986, n. 6607, in *Giur. It.*, 1987, I, 1, 2044) del singolo di disporre li-

beramente della propria sessualità, diritto che rientra nella libertà di autodeterminazione e di relazione sociale (Corte Cost. n. 561 del 18 dicembre 1987).

La liquidazione del danno alla vita di relazione

Prevale il ricorso alla liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c., oltre al danno patrimoniale sia come danno emergente (per le spese mediche) che come lucro cessante (per la menomazione della capacità produttiva e concorrenziale in relazione agli sviluppi ed alle alternative di carriera e di opportunità).

Il danno alla sfera sessuale è costituito, pertanto, dalla compromissione anatomo-funzionale della vittima dell'illecito, oppure dalla perdita di chances di paternità per impotenza sessuale o sterilità prodotte dal danneggiante o, in genere, di chances affettive: in sostanza, il danno le cui conseguenze pregiudizievoli investono l'integrità degli organi riproduttivi ed il loro sviluppo, anche in relazione alla possibilità di «libido».

L'altro aspetto del danno alla sfera sessuale è quello che la lesione comporta sulla persona del coniuge o del convivente (menomazione del partner).

Il danno viene ragionevolmente liquidato, di consueto, in via equitativa, ex art. 1226 c.c., salvo che non venga fatto rientrare nel danno biologico.

In tal caso, saranno applicate le Tabelle del danno biologico vigenti nel Foro di competenza.

Il danno da morte

Il danno conseguente alla perdita della vita e la Corte Costituzionale: risarcibilità come «iure proprio» e/o «iure successione»

Sovente le riviste giuridiche in materia di responsabilità civile e di danno alla persona si sono occupate negli ultimi anni del risar-

cimento del danno da morte sotto il duplice profilo, «iure proprio» e «iure successione», e diversi e molteplici sono stati i contributi di dottrina e giurisprudenza sul tema, che ha richiesto più volte l'intervento della Corte Costituzionale.

Del resto, la storia della responsabilità civile italiana è costellata da pronunce e dibattiti sul risarcimento del danno a favore dei sopravvissuti (familiari superstiti).

Facciamo il punto sullo stato della giurisprudenza al riguardo.

Innanzitutto le controversie si instaurano, di solito, allorché non si è riusciti a raggiungere un accordo transattivo stragiudiziale sulla misura del risarcimento e se le compagnie di assicurazione valutano poco il danno sofferto dai familiari, che preferiscono, o sono costrette, ad affidarsi alle sentenze dei giudici: la morte è, per antonomasia, l'espressione massima del danno alla salute, compromettendo irrimediabilmente la vita stessa.

Le incertezze sul tema, che hanno visto il Giannini, schieratosi a favore della risarcibilità del danno biologico da morte per gli eredi, contrapposto a Pogliani (entrambi del Foro Milanese), secondo cui il danno per la lesione del diritto fondamentale della salute non poteva essere risarcito agli eredi del defunto perché non può esserci un danno alla salute se la persona danneggiata è morta, sono sfociate in due diversi orientamenti.

L'interessante dialogo tra Giannini e Pogliani, *Il danno biologico in caso di morte, Danno biologico non oltre la vita*, è riprodotto nel volume, *Il danno alla salute oggi*, Padova, 1990 e in *Resp. Civ. prev.*, 1989, rispettivamente 383 ss. e 394 ss.).

Difatti, mentre il Tribunale di Milano (Trib. Milano sez. 12, 2 settembre 1993, n. 8166, Rel. Alessi; Trib. Treviso, 5 maggio 1992 in *Resp. Civ. prev.* 1992, 441), dopo avere respinto costantemente la tesi della risarcibilità del danno alla salute da morte in base allo *ius successionis*, accoglieva la tesi della risarcibilità *iure proprio*, il Tribunale di Firenze depositava un'ordinanza di rimessione nella quale sollevava la questione di costituzionalità dell'art. 2043 c.c. e, in subordine, dell'art. 2059 c.c. nella misura in cui entrambi non consentirebbero la risarcibilità del danno alla salute da morte (per i giudici fiorentini, il danno biologico da morte deve essere risarcito, indipendentemente dal fatto che ciò avvenga *iure successionis* o *iure proprio*, e sollevavano la questione di costituzionalità dell'art. 2043, e, in subordine, dell'art. 2059 c.c. laddove non permetterebbero il risarcimento del danno biologico da morte, redigendo un vero e proprio «manifesto» del danno alla persona nel diritto italiano agli inizi degli anni novanta ed asserendo che «il mancato risarcimento del danno alla salute da morte entra in profondo contrasto con i principi costituzionali».

Per vero, la Corte Costituzionale, già con le sentenze n. 87, n. 356 e n. 485 del 1991 aveva proseguito l'opera di definizione dell'istituto del danno alla salute iniziata con le sentenze n. 87 e n. 88 del 1979.

Attraverso la lettura coordinata della citate pronunce è parso chiaro che la Corte Costituzionale aveva già ammesso la legittimità della configurazione del diritto in capo agli eredi od ai familiari del risarcimento del danno alla salute per morte del lesso, se è vero che le prestazioni previdenziali (è il caso d'infortunio

sul lavoro mortale) comprendono una serie di provvidenze ex art. 38 Cost. che prescindono dall'effettiva perdita di guadagno dell'infortunato e «tendono ad adeguare l'entità dell'indennizzo all'esigenza di vita del lavoratore e «in caso di morte», dei suoi familiari.

Poiché la Corte Costituzionale con la sentenza n. 372/1994 (cd. sentenza «Mengoni») si pronunciava sull'eccezione di incostituzionalità del Tribunale di Firenze riconoscendo la legittimazione del diritto all'autonomo risarcimento del danno psichico sofferto dal congiunto della persona uccisa quale patologia permanente, in contrasto con la giurisprudenza di merito che propendeva in generale per procedere all'accertamento medico-legale, per misurarne l'entità e senza discuterne la sussistenza.

Dalla recente raccolta della giurisprudenza in materia di danno da morte in seguito ad incidente stradale operata dal Gruppo di Ricerca Cnr di Pisa (*Danno e Responsabilità, «Osservatorio in tema di danno alla persona»* a cura di L. Papi e Lisa Perugino n. 11 del novembre 2002) si evincono le seguenti linee di tendenza della giurisprudenza di merito, collegate agli aspetti medico-legali sul tema.

Si premette anzitutto che le pronunce giurisprudenziali sono oscillate negli ultimi 10-15 anni, tra la risarcibilità del danno biologico a mesi, ore e minuti (in relazione al «tempo» della morte rispetto alla data dell'evento) a favore della vittima, «cosicché il defunto non può acquistare un diritto al ristoro del danno trasmissibile ai congiunti *iure hereditario*» qualora non intercorra un «apprezzabile lasso di tempo tra le lesioni colpose e la morte causata dalle stesse in conseguenza del fatto illecito del terzo» (F. Martini, *Diventa determi-*

nante l'arco di tempo che passa tra le lesioni colpose e la morte, in *Guida al Diritto*, n. 10/1997, p. 55; Cass. n. 1704 del 25 febbraio 1997; Cass. n. 4910 del 28 maggio 1996; Cass. n. 2115 del 14 marzo 1996; Cass. n. 10271 del 29 settembre 1995; Cass. n. 6404 del 30 giugno 1998, in riferimento al danno biologico patito dal *de cuius* e alla trasmissibilità agli eredi anche del danno morale o non patrimoniale subito dal medesimo congiunto «in quanto danno già entrato a far parte del patrimonio del defunto»; Trib. Massa, 4 febbraio 1994 in *Archivio Giur. Circolaz.*, 1994, 513; Trib. Milano, n. 4031 del 15 aprile 1993 in *Corriere Giuridico* n. 10/93; Trib. Varese, n. 473 del 1994), e la risarcibilità del danno non patrimoniale (il danno morale) a favore dei prossimi congiunti della persona deceduta (Cass. sez. unite civili, n. 9556 del 1° luglio 2002, in *Guida al Diritto* n. 29/2002).

In via preliminare, la maggior parte delle pronunce si è premurata di accertare il fondamentale presupposto della sussistenza del nesso di causalità tra fatto illecito e morte della vittima, salvo che sia stato già accertato in sede penale, altre pronunce hanno affrontato il tema del danno biologico «da morte» del congiunto superstite, che configura un danno risarcibile «*iure proprio*» a soggetti terzi, non direttamente colpiti dall'evento dannoso, con l'ausilio della Consulenza medico-legale.

Dal quadro generale giurisprudenziale emerge quanto segue. Di particolare rilevanza, poi, riguardo al *quantum* è stato ritenuto il grado di parentela tra la vittima e la parte attrice, e l'entità del risarcimento è tanto maggiore se i soggetti sono legati da un rapporto di coniugio o di filiazione (è inferiore se sono fratelli)

(Trib. Torino, 23 dicembre 1999 e Trib. Savona, 20 febbraio 2000, menzionate entrambe nel numero *Danno e Resp.* sopraccitato p. 1075).

Quanto alla «vittima primaria», in caso di decesso istantaneo od a brevissima distanza dal commesso fatto illecito, in linea con i giudici di legittimità si ritiene impossibile azionare il diritto al risarcimento (Corte Cost. n. 372 del 27 ottobre 1994, cit.), che perciò non potrà essere dedotto dai congiunti.

Qualora invece sia intercorso un certo periodo tra la lesione e la morte come ritenuto «trasmissibile» *iure hereditatis* il diritto dell'ucciso di ottenere il risarcimento del danno: il problema semmai, riguarderà la delimitazione del periodo minimo di sopravvivenza che giustifichi, e legittimi, tale meccanismo successorio (la giurisprudenza nega tale diritto se l'intervallo di tempi è di pochi giorni).

È considerato invece trasmissibile il risarcimento del danno mo-

rale *iure hereditatis* a favore dei congiunti della vittima per quanto da questa patito nel periodo intercorrente tra il fatto illecito e la morte (Cass. n. 11169 del 27 dicembre 1994; Trib. Como, 12 marzo 2001 in *Danno e Resp.* n. 11/2002).

Quanto alle «vittime secondarie», ovvero del diritto dei congiunti o del convivente *more uxorio* ad ottenere «*iure*» proprio il risarcimento dell'eventuale danno alla salute patito a causa della morte del lesa, la giurisprudenza riconosce - oltre il danno morale soggettivo - la risarcibilità subordinandola alla prova rigorosa della sussistenza di una menomazione psichica e se permanente e di concreta entità, stabilendo una linea di confine tra la malattia psichica e la sofferenza provocata dall'illecito, essendo il diritto al rapporto parentale riconosciuto dalla Costituzione (art. 629) e protetto dall'articolo 2043 del codice civile.

L'uccisione di un soggetto con parenti determina automatica-

mente in capo a questi ultimi un diritto ex art. 2043 c.c. al risarcimento del danno (appunto, al rapporto parentale) da quantificarsi - anche secondo la dottrina - in via equitativa (R. Caso, *La lesione del diritto parentale da uccisione* in *Danno e Resp.*, 2000, 67; Trib. Milano, 31 maggio 1999, in *Repertorio 2000*, Voce «Danni Civili», n. 176; Trib. Treviso, 25 novembre 1998, in *Repertorio 2000*, Voce «Danni Civili», n. 180).

Giurisprudenza recente della Suprema Corte in tema del danno da morte (Cass., sez. III civ., n. 4783 del 2 aprile 2001, Pres. Favara, Est. Petti in *Foro it.* n. 11 - novembre 2001) ha ritenuto di attribuire rilevanza essenzialmente all'«intensità» della sofferenza provata dalla vittima dell'illecito ed il cui risarcimento può essere reclamato dagli eredi della vittima, negando la risarcibilità in capo alla vittima per la perdita della vita in caso di decesso avvenuto a breve distanza dall'illecita lesione.

Il danno biologico del bambino e dell'anziano

Nell'ampio dibattito sul tema del danno alla persona occupa un posto di particolare rilievo la **tutela del bambino** - della sua dignità e del suo sano sviluppo, poiché il bambino è la «ricchezza» di ogni società, sebbene spesso sia ridotto a destinatario di generiche tutele, ed è portatore di particolari profili di danno che la disattenzione verso un soggetto debole per antonomasia può tendere a «non vedere» (S. Commodo, *Il danno alla persona nel bambino*, Convegno Ispieg di Torino 1999 - nonché la **tutela dell'anziano**, sia pur per ragioni differenti).

Bambino ed anziano sono categorie da proteggere e soggetti meritevoli di maggiore e particolare tutela sociale. Il nostro ordinamento non riserva alcuna norma specifica in materia né, fino a pochi anni fa, la dottrina e la giurisprudenza si sono mostrate particolarmente sensibili al problema, tanto più che, per molto tempo, la centralità del danno alla persona era imperniata sulla lesione della capacità lavorativa («*homo faber*»): la svolta è avvenuta con la citata sentenza n. 184/1986 della Corte Costituzionale che ha sviluppato la teoria del danno alla salute come espressione del diritto, costituzionalmente garantito, di «ogni» individuo alla propria integrità psico-fisica, ed al risarcimento di ogni lesione di tale integrità, a prescindere da ogni riferimento reddituale, di età, di sesso. Tuttavia, per gli anziani è stato ritenuto utile ed opportuno prevedere un trattamento differenziato rispetto alle regole e prassi più diffuse, per l'estrema variabilità della casistica e delle condizioni socio-economiche e psico-fisiche. Per i minori la legge vigente e le normative nulla prevedono di specifico, e neppure le tradizionali Guide della Medicina Legale (Luvoni, Mangili e Bernardi, da una parte, e Bargagna, dall'altra). È certo che l'enorme sviluppo della circolazione stradale e di ogni altra attività (scolastica, ludica, sportiva) hanno contribuito ad «esporre» un gran numero di bambini alle lesioni della salute a causa dell'altrui fatto o comportamento colposo. Non di scarsa rilevanza, inoltre, è la casistica dell'ultimo decennio in materia di danni alla persona del bambino per errate diagnosi ed interventi di medici ed ospedali (Trib. Milano n. 68/1997 e n. 2666/2000). Premesso che, da una parte, vanno evitate sperequazioni nel risarcimento del danno a favore del bambino, in eccesso e in difetto, e così pure la duplicazione dei danni, dovrà essere più che mai accurato, in sede medico-legale, l'esame sotto il profilo dei postumi invalidanti, allo scopo che non si creino confusioni tra quella lenta regressione con quelli di carattere effettivamente permanente.

L'esame del danno biologico nel bambino

Nozione di bambino - L'art. 1 della legge n. 977/1967 (Tutela del Lavoro dei fanciulli e adolescenti), intende «per fanciulli» i minori che non hanno compiuto i 15 anni; per «adolescenti», i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti. A seguito della Direttiva Cee 94/33 del 22 giugno 1994 relativa alla «protezione dei giovani sul lavoro», la disciplina è stata modificata con il Dlgs n. 345/1999, che è intervenuto in particolare sul campo applicazione, sull'età minima per l'accesso al lavoro, sulle prestazioni escluse, sull'orario notturno, sui riposi settimanali, e rimodulando il regime sanzionatorio. La parola «fanciullo» viene sostituita con quella di «bambino» («minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico») e l'età minima di accesso al lavoro è 15 anni (vedi da ultimo G. Bonati in *Guida al Lavoro* n. 18/2003, pag. 28).

La Costituzione all'art. 31, comma 2, recita: «La Repubblica protegge l'infanzia e la gioventù, favorendo gli Istituti necessari a tale scopo», che si allaccia al combinato disposto di cui agli artt. 2, 29, 30, 31, comma 1, e 34 Cost. Inoltre, l'art. 3, comma 1, della legge 27 maggio 1991, n. 176 - che rende esecutiva l'adesione all'Italia alla Convenzione di New York del 20 novembre 1989 sui diritti del «fanciullo» - stabilisce che «in tutte le decisioni relative ai fanciulli di competenza sia delle istituzioni pubbliche o private di assistenza sociale, dei Tribunali, delle autorità amministrative o degli organi legislativi, l'interesse superiore del fanciullo deve essere una considerazione preminente»; tale principio è ribadito nella stessa Convenzione all'articolo 24.

L'accertamento e la liquidazione del danno nel bambino - Le lesioni della salute subite dal bambino non sono differenziate, ontologicamente, da quelle di altri soggetti, dal punto di vista psico-fisico o bio-psichico (pertanto, nel corpo e nella mente). Si possono porre obiettive difficoltà nell'accertamento, se il bambino non è in grado di esprimersi o di esplicitare, pur capace di esprimersi, la sintomatologia. Indispensabile, perciò, nel momento dell'accertamento medico-legale, la presenza oltreché del genitore, anche di un pediatra o psicologo all'occorrenza, ed oltre il necessario supporto della documentazione medica. La stima del danno per la lesione subita, dovrà prevedere tutto ciò che si identifica in una perdita di valore umano ed esistenzialità - in conseguenza della menomazione patita - ed in proiezione della sua vita futura (lavorativa, scolastica, sportiva) nell'ampio contesto della vita di relazione, quindi tenendo conto di tutte le rinunce che il bambino sarà costretto a fare, sia che si tratti d'un cerebroleso che di un caso di plesso brachiale da parto errato o ritardato, od altro. Ma anche il morso di un pit-bull può lasciare tracce profonde (paure, timori, insicurezze) nell'animo del bambino per lo «spavento» e l'aggressione subiti, molto colpendo i «vulnera» al profondo dell'animo in soggetto indifeso e più debole qual è il bambino, avendo questi un vero e proprio «diritto al gioco», secondo la già citata Convenzione di New York, e secondo comune opinione diffusa nella società civile. Il danno andrà liquidato al bambino in virtù di una visione degli effetti proiettati nel futuro, specie se devastanti, con un «risarcimento personalizzato» e «correlato a tutti i valori (personali, psico-fisici) ridotti od eliminati dalle lesioni patite, onde reintegrarli», e tenendo conto della gravità e durata delle lesioni, dell'età, delle attività svolte e delle condizioni sociali e familiari, in altri termini badando molto alla «qualità» della vita.

Danno da morte del minore e del genitore - Molto interesse ha suscitato nel dibattito giurisprudenziale il tema del danno da decesso del minore per i riflessi patrimoniali sulla famiglia superstite, e del danno da decesso del genitore del minore. La dottrina e la giurisprudenza appaiono divise, nel caso della morte del minore sui criteri di risarcibilità, ma il giudice di legittimità, compiendo una rilettura del sistema della responsabilità civile in chiave essenzialmente riparatoria, ammette il risarcimento delle «aspettative cd. legittime», e non di quelle cd. semplici, che non danno titolo al risarcimento del danno, riconoscendo il diritto al risarcimento del danno patrimoniale futuro ai genitori di un minore deceduto per fatto illecito. Identicamente, il giudice di merito ha di recente riconosciuto, per la morte di un minore in incidente stradale, il risarcimento del danno ai parenti della vittima, sia come danno patrimoniale e non patrimoniale, che come danno esistenziale. Nel caso di morte del genitore, in generale, la giurisprudenza si è ispirata all'orientamento espresso dalla Corte Costituzionale, con la citata sentenza n. 372/1994 che ha legittimato il «danno biologico da morte» «iure proprio», riconoscendo il risarcimento del danno psicologico sofferto dal congiunto della persona uccisa qualora tale danno esorbiti dalla sfera della sofferenza temporanea propria del danno morale ed assurga a vera e propria patologia permanente, facendo rientrare tale danno nella previsione dell'art. 2059 c.c., in palese contrasto con la sentenza «guida» della stessa Corte n. 184/1986. Legittime sono state ritenute dalla giurisprudenza le aspettative risarcitorie del nascituro per la morte del genitore, come pure quelle del nascituro per la morte del fratello bambino comprendendo in ciò i danni «riflessi» in virtù del requisito della convivenza con il soggetto leso. La valutazione medico-legale sarà dunque indispensabile, per la valutazione dei danni nel minore, sebbene si presentino sovente complessa e di difficile previsione e soluzione a fronte di casi di macropermanenti, con un occhio ad una possibile riforma *ad hoc*, alla pari del danno dell'anziano.

L'esame del danno biologico nell'anziano

La svolta innovativa con la figura del danno biologico ha indubbiamente contribuito a rivalutare il danno nell'anziano. Difatti, mentre la vecchia dottrina non riteneva applicabili nel caso dell'anziano i criteri generali sui quali si basa la valutazione del danno alla persona in quanto soggetto non idoneo a produrre effetti positivi sul reddito e sul patrimonio quasi «uomo senza valore», secondo i principi in materia risarcitoria dell'epoca, si faceva progressivamente strada nella più recente dottrina fino ad arrivare alla «scoperta» da parte della Consulta del danno biologico di per sé risarcibile, il diverso concetto del valore uomo, a prescindere dall'età, dal sesso e dal reddito.

Definizione di anziano - Più che l'età anagrafica, ciò che determina il concetto di anziano - al di fuori del compimento del 65° anno ai fini pensionistici - è la realtà quotidiana, biologica e fisiologica, poiché vi sono anziani prematuri oppure soggetti che dimostrano molto di più degli anni che portano. Appare inconfutabile che l'anziano è più esposto ai danni e meno iperprotetto, anche se i progressi della medicina hanno contribuito ad allungare la sopravvivenza.

La valutazione medico-legale - Notevoli le difficoltà di valutazione in un soggetto anziano, per la diversa incidenza delle limitazioni funzionali derivate dalle lesioni personali subite in seguito ad un incidente (ben potendosi riferire sia alla circolazione stradale che ad un qualsivoglia infortunio, come nel caso di una caduta a causa di una buca nel marciapiede e quant'altro), in quanto, da autonomo ed integro prima dell'evento, si ritrova dopo invecchiato e parzialmente o totalmente inattivo e non autosufficiente. Si renderà indispensabile al medico legale, ai fini della valutazione, avvalersi della consulenza del chirurgo e del fisiatra.

Le difficoltà nell'individuazione del nesso di causalità - Il compito è reso più arduo dalle condizioni psichiche dell'anziano, sovente caratterizzate da turbe mnesiche spiccate e che vanno ad intrecciarsi con le terapie in corso (ad esempio farmaci per la circolazione, per la pressione, per la digestione, per la memoria, per l'artrosi, ecc.), notizie che risulteranno utili per risalire alle terapie di base, ed alle abitudini, o necessità, della persona di avvalersi dell'aiuto di terzi, di espletare attività fisiche o di frequentazioni circoli, nel contesto generale della sua vita familiare, di relazione e filantropiche (cura di nipotini, di animali domestici), servizio attraversamento pedonale alunni dinanzi alle scuole. La valutazione del danno biologico si complica allorquando viene affrontato il nesso di causalità, specie se sono derivati dall'evento lunghi periodi di inabilità temporanea e di limitazioni funzionali importanti e la perdita dell'autonomia in relazione alla determinazione e graduazione delle «cause» o «concause» antecedenti ed occasionali. Il che porterà più facilmente ad individuare la responsabilità in misura più certa nel caso di evento traumatico dannoso rilevante. L'imputabilità dell'evento alle lesioni riportate dovrà, comunque, fare i conti con lo stato anteriore della persona o con problematiche in atto e su cui l'età ha il suo peso, fermo restando che «la vecchiaia non costituisce di per sé uno stato anteriore necessariamente compromesso sul piano medico» e che non è neppure corretto alterare l'entità del danno biologico per voler tenere conto di un preesistente deterioramento psico-fisico, e che il declino attribuito alla vecchiaia è in realtà da riferirsi al sopraggiungere di malattie connesse a questa fase della vita, indubbiamente di maggior fragilità e perciò da valutare più ampiamente sotto il profilo del danno morale o «pretium doloris», ben potendo risultare il deficit funzionale sproporzionato alla riduzione o perdita di autonomia imputabile all'evento.

Il carico del responsabile civile e le problematiche sugli interventi socio-assicurativi e sulla cura - Ulteriore problema si pone per la presa in carico da parte del responsabile civile per tutta la vita della totalità delle spese inerenti. Sovente la persona anziana ha bisogno di una struttura specialistica, le cui spese non attoniscono solo al ricovero, ma anche alla sorveglianza, alla cura, al vitto, all'alloggio, al riscaldamento, e la durata della consolidazione delle lesioni, caratterizzate da una maggior evolutività, è meno facile da determinare, senza contare il possibile sopraggiungere di complicanze dovute all'osteoporosi ed alle sindromi di vario genere che possono subentrare, oltre ad un pregiudizio per danno estetico, difficile da accettare. Il coinvolgimento di parenti e comunità sociale diventa inevitabile, specie se i costi di assistenza sono elevati.

Liquidazione del danno e criteri di risarcimento a favore dell'anziano - È stato osservato, in proposito, che la riscrittura della tematica del danno alla persona attraverso la Corte Costituzionale ha rivalutato la persona dell'anziano dal punto di vista della tutela aquiliana, cosicché l'anziano viene rivisto come persona eterogenea e più interattiva, vuoi per i progressi della scienza medica, vuoi per l'allungamento della vita lavorativa, vuoi per lo sfaldamento della famiglia intesa tradizionalmente che ha obbligato l'anziano ad organizzare la propria vita al di fuori della famiglia. Ciò fa apparire più problematica la definizione dell'anziano sulla base di una soglia anagrafica, risultando poco significativo il limite convenzionale delle prassi medico-legali dei 70 anni, e rende anche più difficile la monetizzazione.

1) **Calcolo tabellare** - Uno dei criteri di calcolo del danno per l'anziano è costituito dal ricorso ai barèmes medico-legali, ma vi è chi ha espresso perplessità al riguardo, sebbene possa costituire il modo più semplice per la liquidazione del danno, e ciò anche per le scarse potenzialità di recupero dell'organismo d'un anziano rispetto a quello di un individuo più giovane, e formula l'invito ad adottare con prudenza le tabelle «senza che l'apprezzamento, da farsi caso per caso, prescindendo dallo stato anteriore del danneggiato» e «considerando la validità residua». È controverso peraltro in giurisprudenza e dottrina se sia giusto far decrescere la posta risarcitoria del danno permanente alla salute con il crescere dell'età, e si passa dall'abbattimento in ragione del crescere del parametro dell'età alla individuazione del valore di punto identico - come valore base - a qualsiasi età (giurisprudenza torinese, del Tribunale di Treviso e, pressoché simili, dei Tribunali di Venezia e Padova). Ma vi sono orientamenti differenti anche tra giudici di pace, più orientati a riduzioni progressive in ragione del crescere dell'età, e giudici togati.

2) **Risarcimento in forma di rendita** - L'istituto del risarcimento mediante la corresponsione periodica è già introdotto nell'ordinamento (art. 2057 del codice civile), ma è poco o pressoché per nulla applicato, ed è visto con sfavore dagli stessi assicuratori, per problemi gestionali ed anche fiscali, rendendo, alla fine, antieconomico il ricorso a tale forma di pagamento. L'istituto è totalmente disapplicato pure dalla giurisprudenza, salvo alcune eccezioni. Conta, in ogni caso, garantire all'anziano un ristoro adeguato ed effettivo, che, pur con le menomazioni psico-fisiche subite nell'evento, lo aiuti ad incamminarsi conclusivamente sul sentiero della vita, con dignità, e in aderenza ai principi costituzionalmente garantiti e ribaditi dalla sentenza n. 184/1986 della Corte Costituzionale secondo la quale «lo stesso tipo di lesione non può essere valutato in maniera del tutto diversa da soggetto a soggetto».

Il mobbing nel rapporto di lavoro

Per «entrare» nel mondo del mobbing, si deve partire innanzitutto dalla denominazione del fenomeno, che nasce da un ulteriore, ma facile anglicismo divenuto argomento di pubblico dominio nel linguaggio quotidiano ed espressione che racchiude tutta una serie di condotte pregiudizievoli alla salute e al lavoro che si riverberano negativamente sia nella vita personale e di relazione che nella sfera socio-familiare della «vittima».

È inevitabile e fondamentale per chi si accosta all'esame di un caso di mobbing, per i profili che interessano, chiedersi se si tratti di «vero» oppure di «presunto» mobbing.

*Del fenomeno mobbing (dal greco *phainomenon*, «fenomeno, apparenza» e dal latino «mobile vulgus»), sono oramai investite a livello internazionale l'area giudiziaria, la sociologia, la medicina legale, la medicina, la psicologia del lavoro, la psichiatria, e gli effetti spaziano fino alla soglia della malattia professionale e con riflessi sociali e giuridici rilevanti.*

È diffuso convincimento che, pur identificandosi il fenomeno del mobbing con il «fisiologico conflitto nel mondo del lavoro tra impresa e lavoratore», e perciò fenomeno sempre esistito, ogni intervento «sul campo», sia medico e socio-giuridico che legislativo, deve avere ben presente, primariamente, la tutela della persona umana, della sua salute e delle sue concrete libertà e diritti, essendo sufficiente far risaltare i cosiddetti «diritti inviolabili», di rilevanza costituzionale (art. 2 Cost.).

Non è facile prevedere, allo stato, quale regime sanzionatorio nei confronti delle fattispecie di mobbing nei luoghi di lavoro verrà adottato dal legislatore nel nostro Paese, potendo optare per un sistema risarcitorio civilistico (il più apprezzato), o per sanzioni amministrative, o anche penali, soluzione quest'ultima avversata dai giuslavoristi, prevedendo già l'ordinamento apposite norme di tutela per la configurabilità di fattispecie di reati connessi al mobbing (lesioni personali, violenza privata, tra gli altri).

È certo, però, che occorre una legge che lo regolamenti e costituisca un valido riferimento ed orientamento, specialmente per l'operatore del diritto. Non è neppure escluso che più soluzioni possano convivere, come risulta avvenire in parte nel sistema francese.

Le cause del fenomeno

È convincimento diffuso che l'insorgenza del fenomeno del mobbing sia riconducibile alla globalizzazione, agli esuberanti creati dalle grandi fusioni societarie (Banche e Compagnie di Assicurazioni in testa), alla politica delle società multinazionali con la scelta di dirottare la pro-

duzione sui mercati esteri, o in Paesi lontani, ove avviene a basso costo di manodopera, comprimendo in tal modo i posti di lavoro e le possibilità di lavorare, ed elevando di conseguenza, all'interno delle aziende, il livello della concorrenza per fini di carriera e per conservare il proprio posto di lavoro.

Poiché tutto ciò rappresenta allarme e disagio sociale di enormi proporzioni ed un costo quantomai elevato per l'intera collettività sotto tanti profili, sia medici che socio-giuridici, è palese che si rendono necessari interventi responsabili e proficui da parte degli addetti ai lavori per salvaguardare l'effettività dei diritti inviolabili dell'uomo sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e per garantire in special modo il diritto al lavoro (articolo 38 Cost.) all'interno della nozione di «sicurezza sociale» (articolo 4 Cost.), per lo svolgimento e il pieno sviluppo della persona umana e la realizzazione dei suoi bisogni e delle sue legittime aspirazioni.

In Parlamento sono stati presentati diversi progetti e disegni di legge sul mobbing, con intenti e finalità sia preventive che repressive (vedi oltre).

Ciò non basterà, di sicuro, tantomeno se si farà strada la previsione del mobbing come reato, invisa, come già rilevato, ai giuslavoristi, per far fronte al fenomeno e porvi rimedio, vista la risonanza che esso ha assunto anche nell'ambito dell'Unione Europea. Occorrono difatti, a supporto, codici e decaloghi di comportamento e Accordi di «clima» come quello pilota siglato all'Atm di Torino il 25 gennaio 2001, tra Sindacati e Aziende, che favoriscano una evoluzione positiva del fenomeno, nell'interesse generale della collettività. Non a caso è stata esternata una

forte preoccupazione in tal senso e identica esigenza è stata colta sia negli ambienti dell'imprenditoria, come attesta l'avviamento di un percorso di approfondimento della Scuola di Direzione Aziendale - Sda Bocconi^[1] che del Sindacato, mediante l'apertura di appositi «Sportelli»^[2], e da parte dei Comuni, su iniziativa sindacale, con «Centri di ascolto».

Lo stesso attuale Ministro della salute, Sirchia, ha preannunciato l'apertura di «Sportelli Psichiatrici».

Da alcuni anni, la giurisprudenza e la dottrina con il sostegno della medicina legale e della psicologia del lavoro hanno aperto spiragli positivi, pur con pronunce a volte difformi e contraddittorie.

La strada è perciò lunga e ardua. Resta ancora molto da approfondire ed elaborare sul mobbing, come testimonia il laborioso ed interessante percorso dell'Ordinamento, ispirato ai principi e ai valori della Costituzione, sul tema della salute e del danno biologico, pure in continua evoluzione nel nostro Paese.

Si rendono necessari, dato lo svilupparsi del fenomeno, interventi *ad hoc* e concrete misure preventive del rischio-mobbing anzitutto, come la legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro (Dlgs n. 626/1994 con il piano di sicurezza ex legge n. 242/1996) prevede, più che repressive, che appaiono di difficile elaborazione e attuazione, imponendosi la necessità di un coordinamento all'interno del Pae-

se tra le forze sociali, ed al di fuori, anche tra i vari Stati dell'Unione Europea^[3]. Il tema è comunque salito da tempo alla ribalta degli organi d'informazione ed all'attenzione degli addetti ai lavori: già nel dicembre 2000 l'ex Ministro della sanità Umberto Veronesi, alla presentazione della Conferenza Nazionale per la promozione della salute svoltasi a Roma, aveva lanciato il seguente allarme: *Il fumo passivo e il «Mobbing» sul lavoro: le sfide più urgenti per la salute degli italiani!*, ma anche il suo predecessore, Rosi Bindi, a conferma del diffondersi di analogo allarme, collegato sia alla tematica del mobbing che, in generale, allo stress da ambito lavorativo, aveva denunciato l'elevato ed eccessivo consumo di psicofarmaci a causa della depressione ed il costo ingente delle cure per terapie e specialisti della mente.

In realtà, però, sovente il soggetto affetto dal danno psichico derivante dal mobbing si ritrova abbandonato a se stesso ed incompreso, sia in famiglia che dai colleghi nei luoghi di lavoro, a volte persino deriso o trattato con ironia, e pur costituendo sia i Centri Psico-Sociali di zona che il Centro di Disadattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro «L. Devoto» di Milano un valido riferimento e supporto diagnostico e psicoterapico.

Tra le varie teorie che si diffondono vi è quella secondo cui il mobbing va combattuto con il «marketing sociale»^[4], ovvero con la fativa solidarietà; mentre

altri autori hanno adottato per il tema l'espressione: *Il mobbing è, innanzitutto, inefficiente*^[5], illustrando il «costo sociale» del mobbing con riferimento alla dispersione di risorse ed al «peggioramento esistenziale» collettivo, prima ancora che individuale (il concetto si ricollega al danno esistenziale coniato dalla nota dottrina triestina^[6], quale «soma di ripercussioni relazionali di segno negativo per le gravose rinunce ad un facere» e quale «compressione di attività areddittuali»).

Orbene, poiché il significato di simile espressione inerisce a tutto ciò che di negativo il mobbing comporta per il soggetto colpito (attività e persona distrutte in un colpo solo) e tutto ciò corrisponde di frequente e nostro malgrado al vero, proprio per questo il mobbing si rivela quanto mai efficiente, in quanto raggiunge il suo scopo (l'espulsione dall'ambiente di lavoro della «vittima» prescelta, ovvero la persona non gradita o il cosiddetto «capro espiatorio») sotto l'egida di una sovente molto discutibile miglior gestione delle cosiddette «risorse umane», divenuto il biglietto di presentazione dell'attività lavorativa adottato dalle aziende.

Nel raggiungimento di questo obiettivo il mobbing risulta - purtroppo - palesemente proficuo, e non discrimina tra coloro che nei luoghi di lavoro, per qualifica e retribuzione, ricoprono ruoli diversi (il dirigente e l'impiegato, l'operaio e il quadro), ponendoli

[1] Economia e Management, Focus Manager allo Specchio n. 3, maggio-giugno 2002.

[2] In *Note Informative Cgil* di Milano, n. 19, dicembre 2000.

[3] Risoluzione A5 - 0283/2001 del Parlamento Europeo sul «mobbing», su relazione della Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità del 16 luglio 2001.

[4] A. Ascenzi e G.L. Bergaglio, *Il Mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Giappichelli Editore, Torino, 2000 e *Il mobbing: riflessioni sulla pelle*, Giappichelli, Torino, 2002.

[5] P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, *Mobbing Vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000.

[6] P. Cendon, *Trattato Breve dei Nuovi Danni*, Cedam, 2001 e P. Ziviz, *Alla scoperta del danno esistenziale*, in onore di Rodolfo Sacco, a cura di Cendon.

in conflitto tra loro e colpendoli, indistintamente.

Si può perciò affermare, senza tema di errore, che il mobbing «non conviene» alle aziende, per gli alti costi che comporta, per lo sviluppo disarmonico della produttività e per la rottura degli equilibri interni che ne derivano, ed anche che non è un fenomeno negativo «nuovo» dei luoghi di lavoro^[7], perché sono sempre esistite, nelle fabbriche e negli uffici, le violenze morali, le discriminazioni e la persecutorietà (basterà ricordare quel che accadeva ai lavoratori militanti o simpatizzanti del Sindacato nell'ambito della Fiat negli anni '50).

Un'antidoto al mobbing può essere sicuramente costituito dalla adozione di misure di «prevenzione», come del resto la legislazione in materia di sicurezza sul lavoro già prevede, reintroducendo e ripristinando nei luoghi di lavoro, anzitutto i principi di democrazia, di solidarietà e di giustizia, senza i quali nessuna legge troverà applicazione, e contando sul sostegno delle Associazioni^[8], delle Strutture Pubbliche specializzate, delle Rsu e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, degli Sportelli Sindacali.

I codici di comportamento, se introdotti nelle aziende, possono risultare idonei a prevenire il mobbing ed il suo diffondersi, prevalendo così la prevenzione sull'adozione di misure di natura repressiva^[9].

Vi è pure ragione di dubitare che il datore che provoca, favorisce, o pratica o, comunque, non evita il mobbing o non interviene dal punto di vista disciplinare sul personale dipendente che lo attua, dal punto di vista disciplinare possa adottare, da sé, contrarie ed efficaci misure preventive. In effetti, non si può fare a meno di constatare che sul tema della prevenzione poco si è fatto, nonostante l'ampio dibattito e la consapevolezza del disagio psico-sociale e lavorativo che il mobbing causa^[10].

Origini e definizione del fenomeno mobbing

Il mobbing, termine mutuato dall'etologia (dove sta ad indicare il comportamento del branco che vuole allontanare un simile), è una forma di terrore e di violenza psicologica che si realizza deliberatamente e reiteratamente nei luoghi di lavoro nei confronti della vittima, il lavoratore, da parte del datore di lavoro, dei superiori gerarchici, preposti e anche colleghi.

Reiterazione e persecutorietà sono i due requisiti propri delle vessazioni morali da mobbing.

Il termine mobbing deriva dal verbo inglese «to mob» cioè attaccare, assalire (o «mob law», altra espressione derivata).

Il mobbing ha assunto tale denominazione in seguito agli studi ed alle ricerche effettuate da un noto psicologo di nazionalità te-

desca emigrato in Svezia e deceduto nel gennaio 1999, Heinz Leymann^[11], teorizzatore del mobbing nel campo della psicologia del lavoro come violenza psicologica sui luoghi di lavoro in Svezia, in Germania e negli Usa, ed ispiratosi alle osservazioni del naturalista tedesco Konrad Lorenz, studioso del comportamento particolarmente aggressivo di alcune specie di uccelli nei confronti di altre nel tentativo di attaccare il nido.

Applicato al mondo del lavoro, il concetto base è rappresentato da «l'aggressione sistematica e reiterata» con intenti discriminatori ed espulsivi del lavoratore dall'ambiente di lavoro.

Da tali aggressioni scaturiscono a carico del soggetto-vittima del mobbing sindromi e patologie che lo costringono ad assentarsi dal posto di lavoro per curarsi, comportando le violenze morali e psicologiche perpetrategli gravi danni alla salute ed alla professionalità, ed esponendolo al rischio di licenziamento per superamento del periodo di compor- to, a causa del protrarsi del periodo di malattia o per dimissioni, configurabili come giusta causa se coercite a seguito della violenza morale patita o se rassegnate in stato di semincapacità d'intendere e volere.

Il fenomeno si manifesta - secondo l'esperienza del Leymann, nei Paesi del Nord Europa, ripresa da vari studiosi - in quattro distinte fasi^[12] e, in particolare:

[7] A. Ascenzi e G.L. Bergagio, cit.; Serena Riguzzi, *Il mobbing*, Ed. CieRre, 2001.

[8] Mima (Movimento Italiano Mobbizzati Associati), Via Meda n. 169, Roma; Ass. Prima «Associazione Italiana contro mobbing e stress psicosociale», con sede in Bologna, fondata da H. Ege.

[9] Sul tema «Il mobbing sarà reato?» leggasi Rausei Pierluigi, *L'ipotesi della sanzione penale in Italia* in *Dir. e Prat. del Lavoro*, III, n. 31/2002.

[10] Menelao-Della Porta-Rindonone, psicologi, *Mobbing: la faccia impresentabile del mondo del lavoro*, Franco Angeli, 2001.

[11] H. Leymann, *Psycoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren Kann*, Reynbeik bei Hamburg, 1993; Zaff e Leymann, *The content and developpement of mobbing at work*, 1996; Leyman, *Mobbing and psychological terror at work places violence and victims*, 1996.

[12] *Il fenomeno del mobbing* - Università degli Studi di Roma «La Sapienza» Istituto di Medicina Legale e delle Assicurazioni «Cesare Gerin» a cura del Dott. Benucci Fabio.

a) Fase dei segnali premonitori

Il primo segnale, che non andrebbe sottovalutato, è da ricercarsi all'interno di una relazione precedentemente neutra o addirittura molto positiva (sia tra colleghi che con il superiore) che subisce un brusco cambiamento in negativo. Spesso tali problemi relazionali insorgono quando all'interno del gruppo lavorativo subentra una persona neo-assunta o quando un dipendente riceve una promozione. Può succedere allora che la «vittima» riceva delle critiche sul modo di condurre il proprio lavoro, fino a quel momento rispettato ed apprezzato.

b) Fase della stigmatizzazione

La vittima subisce continui attacchi da parte di un superiore e/o dei colleghi.

Le aggressioni pressoché giornaliere hanno lo scopo di danneggiare la persona in questione.

In particolare gli attacchi hanno la funzione di:

- ledere la reputazione della vittima attraverso maldicenze, calunnie, e ad esempio esporla al ridicolo;

- impedirle ogni forma di comunicazione, non rendendo più possibile l'espressione, in modo tale da escludere l'individuo dal flusso delle informazioni ed isolarlo socialmente;

- renderle impossibile svolgere il proprio lavoro in modo soddisfacente a causa dell'assegnazione di incarichi lavorativi insignificanti e umilianti;

- minacciare la «vittima».

c) Fase dell'ufficialità

Quando questa situazione viene

riconosciuta e segnalata all'ufficio del personale e viene aperta un'inchiesta, il caso diviene allora «ufficiale».

Molto spesso, però, quando vengono interpellati i colleghi per chiedere informazioni al riguardo, questi tendono a colpevolizzare ulteriormente la «vittima» imputando la causa del problema alla sua personalità, ritenuta debole e fragile, piuttosto che a condizioni esterne oggettive.

d) Fase finale dell'allontanamento

È a questo punto che la «vittima» è totalmente isolata da ciò che succede nell'ambiente lavorativo; viene dequalificata professionalmente, le vengono assegnati incarichi lavorativi di scarso rilievo e poco gratificanti.

La persona va incontro così ad un lungo periodo di malessere generale, caratterizzato da disturbi depressivi e psicosomatici, tali da indurla a rivolgersi ad uno specialista. A livello lavorativo può sopraggiungere il licenziamento o le dimissioni.

Secondo le tabelle formulate da alcuni psicologi del lavoro, è configurabile mobbing soltanto dopo almeno 6 mesi di vessazioni ripetute mentre, in caso di periodi più brevi, si dovrebbe parlare di «azioni mobbizzanti».

Di avviso diverso H. Ege^[13], che individua difatti una pluralità di fasi, a partire dalla condizione zero (iniziale terreno favorevole al mobbing per svilupparsi nelle varie ulteriori fasi (sei), concludendosi nella esclusione del mobbizzato dal mondo del lavoro,

vuoi per licenziamento, vuoi per dimissioni o, nei casi più gravi, per suicidio). Si è andata configurando anche la pressoché analoga nozione di «bossing», ovvero il mobbing verticale collettivo, come pure il mobbing individuale, orizzontale o collettivo, ai danni del dipendente al fine di indurlo a dimettersi, ma queste sono solo accezioni della terminologia del fenomeno.

Da più parti^[14] emerge che il mobbing è la «malattia sociale» del nostro tempo!

L'evoluzione del fenomeno mobbing**In Italia**

Nel nostro Paese il «mobbing» è una scoperta recente.

Il primo testo che ha affrontato la tematica del mobbing risale al 1996 ed è stato scritto da Harald Ege, psicologo^[15] e fondatore dell'Associazione «Prima» di Bologna. Successivamente, ed in particolar modo negli ultimi due anni, molti studiosi si sono cimentati nella materia^[16] e diversi articoli sono stati pubblicati sulle riviste giuridiche specializzate^[17]. Poche le strutture pubbliche specializzate note (Clinica del Lavoro «L. Devoto» di Milano; Asl RM3 - Roma; il Centro di Salute Mentale della Asl TA/1 in Taranto); svariati i Centri Psico-Sociali, gli Istituti Universitari di Psicologia e Diritto del Lavoro, le Associazioni (Mima e Prima) e le Fondazioni che se ne occupano.

Il primo Seminario Nazionale

[13] H. Ege, *Il mobbing in Italia*, Bologna, 1996, 32.

[14] A. e R. Gilioli, *Cattivi Capi, Cattivi Colleghi: come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Oscar Mondadori 2000; R. Canestrari, *Trattato di psicologia*, Bologna, Clueb, 1997; M.F. Hirigoyen, *Molestie morali*, Einaudi, 2000.

[15] H. Ege, *Il mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996, p. 137.

[16] Gilioli, *Cattivi Capi, Cattivi Colleghi*, cit.; Umani Ronchi-Bonaccorso, *Le vessazioni sul luogo di lavoro: rilevanza medico-legale del fenomeno mobbing* (estratto da Zacchia - Ist. Med. Leg. Università La Sapienza di Roma - 2000).

[17] L. Greco, *Danno biologico: gli effetti del cd. mobbing*, in *Guida al Lavoro*, n. 11/1999; L. Greco, *Il mobbing tra danno biologico e malattia professionale*, in *Guida al Lavoro* n. 24/2000.

sul «mobbing» si è svolto il 25 febbraio 1999 presso il Centro di Disadattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro «L. Devoto» di Milano, che riportava una stima, forse opinabile, del «Nouvel Observateur», secondo la quale i lavoratori italiani sono in Europa ancora i meno esposti al mobbing, con un numero dei lavoratori italiani mobbizzati pari al 4% della forza lavoro.

Secondo Ege, gli italiani mobbizzati ammonterebbero ad un milione e mezzo (circa il 6% della forza lavoro italiana)^[18].

Secondo le ricerche della Clinica del Lavoro di Milano, oltre un milione sono gli italiani malati di mobbing (72% al Nord, 20% al Centro, 8% al Sud), ben il 25% dei dipendenti sarebbe esposto al mobbing: anche 7-8 casi al giorno risultano proporsi al Centro del Disadattamento Lavorativo della suddetta Clinica per veri o presunti danni da mobbing. Il 10 per cento di casi di suicidio presenterebbe come concausa il mobbing.

In seguito ad illecite e vessatorie condotte da mobbing, la persona va così incontro ad un lungo periodo di malessere generalizzato, caratterizzato da disturbi depressivi e psicosomatici, tali da indurla a rivolgersi allo specialista della mente od alla struttura specializzata; peraltro, la malattia che insorge porta in molti casi al licenziamento o dimissioni. *Disturbo post-traumatico da stress o sindrome da stress*, viene definita la patologia in questione, inquadrabile nella regolamentazione del citato Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali dell'American Medical Association - DSM IV, 1994 -, e che non è solo l'espressione di un conflitto tra individui all'interno di una struttura azien-

dale, ma anche, e sovente, della disorganizzazione della stessa, dell'incompetenza od incapacità e supponenza dei suoi preposti, o di precise «politiche» che privilegiano i costi ed i ricavi alla persona intesa come «valore».

Il «fenomeno» si manifesta nella persona affetta da sindrome ansioso-depressiva da mobbing con attenuazione della responsabilità, con ridotto coinvolgimento verso il mondo esterno e disturbi neurovegetativi e gastroenterici, disforici e/o cognitivi, anoressia, bulimia, attacchi di panico, tendenza ad evitare attività o situazioni che possono ricordare il trauma, insonnia, fobie, cefalee: tutte manifestazioni che, nei casi più gravi, possono portare anche al suicidio e di cui la depressione è comunemente la patologia più ricorrente.

Scrivendo l'Ege nelle sue pubblicazioni: «Nella persona colpita si ha una progressiva depressione, con riduzione della concentrazione e dell'autostima, assieme a reazioni paranoiche».

Psicosomaticamente si può avere tremore prima di andare a lavorare, cefalee, problemi intestinali, sudorazioni improvvise, incubi. Molte volte, però, le persone non riescono a spiegarsi la causa: per cui pensano che ci sia in loro qualcosa che non va e che quindi la responsabilità sia propria. Se il mobbing non è riconosciuto in tempo, oltre ad esserci un decadimento delle prestazioni lavorative, si può arrivare nei casi più gravi al suicidio. Comunque, se il mobbing non si arresta, il lavoratore è spesso costretto a lasciare l'azienda nella quale lavora.

Da tale sindrome derivano lunghi periodi di malattia, un elevato consumo di psicofarmaci (basti pensare che nel 1998 - secondo stime del Ministero della sanità -

per cause anche di diversa natura - come infortuni e malattie professionali, molestie sessuali, incidenti stradali e perdita di congiunti - le vendite di ipnotici e benzodiazepine, Tavor in testa, sono salite in Italia a 99 milioni e ad oltre 26 milioni quelle di antidepressivi e antipsicotici, Prozac in grande prevalenza) ed ingenti costi per l'assistenza degli specialisti della mente (psichiatri, psicoterapeutici, psicoanalisti), non sempre risultando sufficienti od usufruibili i Centri Psico-Sociali di zona: costi dunque elevatissimi per l'individuo e la collettività.

Non sono sottovalutabili, inoltre, le conseguenze del mobbing sotto il profilo dei rapporti interpersonali del soggetto leso con i prossimi congiunti (le cd. «vittime secondarie»), che sovente vengono messi a dura prova e gravemente compromessi (il cd. «doppio mobbing»), e la cui risarcibilità viene assoggettata alla regola dell'ingiustizia del danno (art. 2043 c.c.), nell'ambito della figura del danno biologico «riflesso» (Trib. Milano, n. 1223 del 7 febbraio 2000, in *Guida al Diritto* n. 14/2000, pag. 96) e, in caso di morte, del danno «edonistico» - danno per la «perdita del godimento della persona amata» nell'ambito del rapporto coniugale, filiale, parentale (Trib. Firenze n. 451 del 24 febbraio 2000, in *Guida al Diritto* n. 25/2000, pag. 496; Cass. n. 12756/1999; Cass. n. 13336/1999; Cass. n. 1633 del 14 febbraio 2000).

In Europa

Soltanto nell'aprile 1995, al 7° Congresso Europeo di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni svoltosi a Győr, in Ungheria, si sono incontrati per la prima volta i «mobbing researchers», per un ampio confronto

[18] Harald Ege, *Il mobbing in Italia: Introduzione al Mobbing culturale*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997.

ed un opportuno approfondimento della travagliata tematica in esame. Più in generale, la ricerca in Europa sulle forme di violenza psicologica in danno di colleghi o di subordinati sullo stress psicologicamente orientato ha dato i seguenti risultati.

Germania

In Germania il mobbing è stato visto come una sorta di ampio e pericoloso genere di stress, e la ricerca si è andata focalizzando su diversi tipi di stress.

L'analisi del fenomeno in questo Paese, avendo un sistema giuridico «chiuso», è delimitata al danno psichico la cui risarcibilità è prevista per casi particolari, quali gravi traumi o shock nei quali ben può rientrare anche il mobbing.

È stato previsto l'istituto del «pre pensionamento» a beneficio dei soggetti più gravemente lesi, dal punto di vista psichico.

Regno Unito e Svezia

La ricerca anglosassone e scandinava si è focalizzata intensamente sul carattere biologico del fenomeno dello stress, ma in un accostamento in campo medico sullo stress tra America e Svezia.

In particolare, nella ricerca scandinava il mobbing è visto come estremo fenomeno sociale, che causa una vasta gamma di effetti negativi come le reazioni biologiche e fisiche dello stress, con effetti psichici, e come i cambiamenti nel comportamento.

Possono portare a simili reazioni di stress biologico, che è misurabile dall'adrenalina prodotta nel corpo e che, in circolo, può stimolare sentimenti di frustrazione, di sicuro le condizioni psicosociali e di lavoro molto scadenti.

Attraverso processi psicologici

(e specialmente se i dipendenti non sanno come analizzare i fattori sociali di stress sul posto di lavoro), le persone frustrate possono invece incolpare ogni persona, provocandone il mobbing, che così diviene fattore di «stress sociale».

In Svezia, secondo statistiche, è stato ritenuto che la percentuale del totale dei suicidi in un anno sia attribuibile alla causa scatenante fenomeni di mobbing, e sempre in Svezia e in Germania molte sono risultate le vittime di mobbing che hanno dovuto ricorrere al prepensionamento o addirittura sono finite in una clinica psichiatrica.

Nella forza lavoro, dal 1992 ad oggi, il numero dei soggetti si è elevato in misura percentuale dal 3,5 al 10,2 per cento.

Nel Regno Unito circa 3 milioni di inglesi sono stati vittime di bullying negli ultimi 3 anni.

Il mobbing trova la sua equivalente definizione nel «bullying at work», comune denominatore di condotte aggressive, come abusi, soprusi, violenze e molestie sessuali, a seguito di coalizione di uno o più colleghi superiori verso un altro soggetto, la «vittima», dove il «bully» è il soggetto prepotente come è il «mobber». Diffuso il «child bullying» e «school bullying», ovvero il bullismo tra adolescenti, a scuola e fuori^[19].

In altri Paesi

Australia - In Australia il termine è invece molto più adoperato riguardo all'impiego come diagnosi mediche, ma il numero dei reclami per mobbing e bullying sul luogo di lavoro è quasi triplicato tra il 1995 e il 1997.

Usa - Negli Usa il termine mob-

bing è stato presto soppiantato da quello di «bullying» (prevaricazione spinta), parrebbe per evitare la pericolosa associazione con la parola mafia («mob»). Secondo il National Safe Workplace Institute, il costo per le aziende negli USA per risarcimenti e spese mediche e di cura a causa di violenze psico-fisiche nei luoghi di lavoro supera i 7.200 miliardi! Peraltro, l'interesse per il fenomeno ha scavalcato persino quello, notoriamente, morboso per il «sexual harassment» (vedasi vicenda Clinton)! È stato pubblicato un libro-guida, sempre negli USA, dai coniugi Namie «Ballyproof yourself at work» con un carattere ampio, e rilassante, che contiene una specie di decalogo (o regole) per difendersi dalle aggressioni, alla base delle quali vige il motto «Bersagli, non vittime». Una delle sorprese più grosse dei sondaggi effettuati nel 1999 negli USA è stata rappresentata dalla scoperta che le donne sono bersagliate da colleghe dello stesso sesso (46%), quasi quanto dai boss maschi (54%), e una intera settimana è stata dedicata ad iniziative sul bullying in coincidenza con il Labor Day. Dalla letteratura sul tema risulta che 1 americano su 5 (20% della forza lavoro) dichiara di essere stato vittima di *bullying* sul posto di lavoro.

Sud Africa - In Sud Africa il 77% dei lavoratori dichiara di essere stato vittima di «ostilità lavorative».

Giappone - In Giappone il paese è travolto da un'ondata di ristrutturazioni.

Alla sua apertura, il servizio telefonico *anti-bullying* di Tokio ha ricevuto 1.700 contatti^[20].

[19] Monateri-Bona-Oliva, *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Giuffrè Editore, 2000 pp. 288-289.

[20] Antonio Casilli, *Stop Mobbing: Resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro*, marzo 2000, Derive Approdi Srl.

I soggetti colpiti dal mobbing

Innanzitutto, secondo una statistica europea ed una stima della Clinica del Lavoro «L. Devoto» di Milano, oltre un milione sono gli italiani malati di «mobbing» a causa delle angherie patite sul lavoro, molto più al Nord (78%) che al Centro (20%) e al Sud (8%), e ben il 25% dei dipendenti sarebbe esposto al mobbing. Tra i soggetti più colpiti si annoverano gli impiegati, in numero maggiore e in prevalenza donne. Nell'ordine, seguono:

- a) i dirigenti (Cass. sez. lav. n. 12339 del 5 novembre 1999);
- b) i quadri (Cass. sez. lav. n. 1307 del 5 febbraio 2000, in *Guida al Lavoro* n. 11/2000);
- c) gli operai.

Ma il mobbing «raddoppia», in quanto nuoce enormemente anche ai familiari delle vittime, a detta degli esperti per il particola-

re ruolo che riveste la famiglia nel nostro Paese (legami molto forti, partecipazione attiva ed interesse alla collocazione sociale e lavorativa dei suoi membri), al contrario della società nordica ed anglosassone che notoriamente educa i figli fin da bambini ad una maggiore indipendenza. Pertanto, a prescindere dai casi estremi di suicidio, lo stato d'invalidità psichica della vittima del mobbing, oltretutto colpire il suo *status* professionale e la sua condizione di squilibrio psicologico, pregiudica anche l'intero suo ménage familiare (il cd. danno «biologico riflesso») Non è infrequente che i soggetti affetti da mobbing si presentino ai colloqui in sede di consultazione sindacale e negli studi legali accompagnati da un congiunto che, nel denunciare gli sconvolgimenti causati all'interno della famiglia dal mobbizzato, invoca interventi ur-

genti, al fine di far fronte agli effetti devastanti sul soggetto leso, con pregiudizio della serenità familiare, ed al fine di opporsi alla vessatoria e persecutoria condotta datoriale, nonché, in particolare, dei superiori gerarchici e colleghi, nei cui confronti si hanno scarse notizie di sanzionari disciplinari adottate quali mobbers dal datore, strumento attraverso il quale invece vengono sovente esercitati il potere e l'arbitrio datoriale illegittimamente. I familiari prossimi congiunti della vittima di mobbing sono legittimati ad esercitare azioni di danno alla serenità del loro ménage familiare e di danno biologico «proprio» e «riflesso»^[21].

Come si diventa «vittime» del mobbing nei luoghi di lavoro

In primo luogo, vengono qualificati «mobbers» (autori del mobbing) le figure del datore di lavoro, del preposto, del superiore gerarchico e del collega di lavoro della vittima.

Il mobbing può provenire da parte di una singola persona o da un gruppo, e perciò può essere di origine individuale e collettiva.

Dal modo con cui il mobbing viene posto in essere, discende una duplice responsabilità, diretta e indiretta, in capo al datore di lavoro: è diretta quella che proviene dallo stesso datore quale autore del mobbing, è indiretta quella inerente alla condotta vessatoria posta in essere da altro dipendente, ispirata o tollerata dal datore, o sulla quale il datore non ha vigilato (*culpa in eligendo* o *in vigilando*)^[22].

Sotto il profilo della responsabilità, il datore di lavoro risponderà ex articolo 2087 del codice civile, nonché ex articolo 2049 del

Disturbi e inconvenienti fisici e psicologici causati dal mobbing

Dagli studi e dalle ricerche socio-psicologiche del lavoro, sin qui esaminate, si evincono le seguenti manifestazioni negative a danno della salute e dell'equilibrio della persona vittima del mobbing e in particolare: depressione; ansia; disturbi ossessivi-compulsivi; disturbi da attacchi di panico (Dap)^[1]; tic di vario genere; anoressia; bulimia; disturbi fobici (agorafobia); continui attacchi intestinali, con necessità di recarsi di frequente in bagno; innalzamento della pressione minima tanto da richiedere l'uso di farmaci; cefalee; cambiamenti di umore; difficoltà a prendere sonno; risvegli con stanchezza; necessità di ricovero ospedaliero per cure varie; paure ingiustificate per ogni evento, sia lavorativo che familiare; nervosismo e comportamenti scontroso nei confronti di chicchessia; difficoltà nel prendere qualsiasi decisione; digestione lunga; inappetenza prolungata per più giorni; risvegli improvvisi durante la notte accompagnati da sogni con incubi; pessimismo costante accentuato da possibili disgrazie ai familiari; risvegli improvvisi nella notte con difficoltà nella respirazione; rifiuto di partecipare alle attività sociali; rifiuto di incontrare amici e parenti; rifiuto di uscire di casa; pensieri di porre fine alla vita; rifiuto e paure di rispondere al telefono; perdita di autostima.

Dalla Medicina Legale e Scienze affini e dal citato Manuale DSM - IV questi disturbi vengono catalogati sotto la denominazione di «disturbi post-traumatici da stress» e da essi deriva al lavoratore danno biologico di natura psichica.

[1] Buzzi-Vanini, *Il danno biologico di natura psichica*, Cedam, 2001.

[21] H. Ege, *Il mobbing in Italia*, op. cit. p. 97 e ss.

[22] Nunin, *Alcune considerazioni in tema di mobbing*, in *Le-J*, II, n. 1, 2000.

codice civile per l'operato dei preposti e dipendenti riguardo ai danni procurati al soggetto preso di mira e vittima del mobbing.

Il collega che ha personalmente tenuto la condotta vessatoria è chiamato a rispondere nei confronti della vittima ex art. 2043 c.c., ferma restando la responsabilità solidale tra di esso e il datore e che, avendo ex art. 2087 c.c., natura contrattuale (Cass. n. 7768 del 17 luglio 1995, in *Giur. It.*, 1995, I, 1, 1110 con nota di Mafisco), comporta l'obbligo risarcitorio del datore stesso al danno biologico subito dal soggetto molestato.

Per meglio comprendere come si sviluppa il mobbing all'interno dei luoghi di lavoro, facendo tesoro delle osservazioni degli psicologi del lavoro in precedenza citati riguardo alle modalità dell'insorgenza del fenomeno, è necessario addentrarsi negli studi, nella giurisprudenza e nella pratica psichiatrica forense sviluppatesi, per la ricostruzione (seppur sintetica) della casistica più ricorrente degli eventi di mobbing nell'ambiente di lavoro che provocano le vittime.

Gli illeciti comportamenti datoriali e la tutela della salute (danno biologico)

(Artt. 2, 3, 32 e 41, comma 2, Cost. Artt. 1175, 1375, 2049, 2087, 2094 c.c.)

Tra le obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, particolare e fondamentale rilievo è attribuito all'osservanza del disposto di cui all'articolo 2087 del codice civile, che così recita: «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Tale norma si ispira al principio

del diritto alla salute, bene giuridico primario garantito dall'articolo 32 Cost., e correlato all'articolo 41, comma 2, Cost. (principio della libertà d'iniziativa economica privata, di cui vieta l'esercizio con modalità che pregiudicano la sicurezza e la dignità umana), ed ai principi di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 del codice civile.

Trattasi di una «norma di chiusura» del sistema di protezione del lavoratore, che impone al datore di lavoro non solo l'adozione delle misure espressamente richieste dalla legge ma anche l'obbligo più generale di attuare tutte le misure generiche di prudenza e diligenza necessarie al fine di tutelare l'incolumità e l'integrità psico-fisica del lavoratore.

Da tale disposizione sorge il divieto per il datore di lavoro sia di compiere direttamente qualsiasi comportamento lesivo della integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, che l'obbligo di prevenire, scoraggiare e neutralizzare la realizzazione di simili condotte poste in essere anche attraverso

so l'operato dei superiori gerarchici, preposti e di altri dipendenti nel corso e nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

L'inadempimento di tale obbligo, se genera un danno biologico o alla salute (sent. 184/1986 della Corte Costituzionale) comporterà un risarcimento, in conseguenza della responsabilità contrattuale del datore lavoro (Cass. n. 1307 del 2000; n. 1217/1998; n. 12763/1998; n. 8422/1997; n. 8267/1997; n. 7768 del 1995; n. 437/1998), il quale peraltro, proprio in virtù dell'art. 2087 e della legge n. 300/1970, (Statuto dei Lavoratori) è dotato di strumenti per intervenire rigorosamente anche nei confronti dei dipendenti che hanno vessato altro dipendente (Trib. Milano, 9 maggio 1998, in *Ogl.*, 1, 1998, p. 345, che ha condannato il datore di lavoro a risarcire il danno derivante dall'inadempimento contrattuale ex art. 2087 c.c. per il fatto di non aver provveduto alla tutela della dipendente molestata da altro dipendente pur essendone a conoscenza).

Casistica di eventi di mobbing aziendale

Gli eventi più ricorrenti che possono generare mobbing nell'ambiente di lavoro sono così sintetizzabili:

- Conflitto non risolto tra due o più persone per motivi connessi alla competizione interna;
- Diversità di opinioni ed abitudini;
- Diffondersi delle maldicenze, delle gelosie e delle invidie;
- Intimorimento, offesa, ingiuria;
- Ripetersi di sabotaggi dell'operato svolto;
- Ironia o scherzo a volte molto pesante;
- Accuse demotivanti;
- Perdita d'immagine nei confronti della clientela aziendale;
- Critica di avere utilizzato per sé materiale dell'azienda;
- Rifiuto di adeguarsi ad accettare tangenti, falsificazione dei bilanci aziendali, evasione delle tasse;
- Boicottaggio nei confronti del soggetto e della sua competenza;
- Demansionamento e dequalificazione professionale;
- Sanzioni disciplinari;
- Trasferimento;
- Stress e usura psicofisica per i carichi di lavoro;
- Visite fiscali a raffica;
- Cassa integrazione;
- Licenziamento;
- Dimissioni

Grava sul datore di lavoro altresì la responsabilità per il fatto illecito del dipendente commesso nell'esercizio della attività lavorativa ai danni di altro dipendente (Cass. n. 6125/1994), ex articolo 2049 del codice civile, come già sottolineato.

Cause di danno biologico di natura psichica nell'ambito del rapporto di lavoro

Rilevato che le cause che procurano il danno psichico si sono progressivamente estese oltre l'ambito più tradizionale dell'infortunistica stradale, essendone considerevolmente allargato il campo e la tipologia, si può fondatamente affermare che la loro riconducibilità attiene:

1) agli illeciti comportamenti datoriali (così da veder censurare anche dalla Corte di legittimità, per «condotta antidoverosa» ed illegittima, i datori di lavoro ex art. 2087 c.c. in relazione all'art. 2043 c.c. ed ex art. 2049 c.c. per la condotta - sovente «provocata» - dei superiori gerarchici, dei preposti e dei colleghi del soggetto colpito, gravando sul datore di lavoro sia il generale obbligo di «neminem laedere» espresso dal citato art. 2043 c.c. (la cui violazione è fonte di responsabilità extra-contrattuale), sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psichica e fisica del lavoratore sancito dalla succitata norma, ad integrazione «ex lege» delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale (Cass., sez. lav., n. 12763 del 21 dicembre 1998); **2) alle gravi conseguenze alla salute** che scaturiscono da lesio-

ni in seguito a:
 a) infortunio sul lavoro (in violazione del Dlgs 626/1994 e del Dpr n. 547/1955);
 b) malattie professionali (ipoacusia ambientale, epatite cronica di tipo C, Aids, cecità);
 c) usura psico-fisica per «stress» lavorativo (il caso dell'infarto da turni di lavoro straordinario in eccesso e per mancato riposo settimanale (Pret. Lav. Milano 9 settembre 1998, est. Marasco, in Foti/VCM Spa in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, p. 190 voce Retrib.; Trib. Torino, 29 marzo 1999 in *Guida al Lavoro* n. 22/1999, p. 19);
 d) cassa integrazione;
 e) trasferimento;
 f) licenziamento, specie se ingiurioso e lesivo del decoro, della dignità e dell'onore del lavoratore (Cass., sez. lav., 1° luglio 1997, n. 5850);
 g) demansionamento e dequalificazione professionale (Cass., sez. lav., n. 3696/1996; Cass., sez. lav., n. 11727 del 18 ottobre 1999 in *Guida al Lavoro* n. 46/1999, p. 25, con commento di P. Scognamiglio);
 h) molestie sessuali, visite fiscali ossessive, o sanzioni disciplinari a pioggia (come si evince dalla giurisprudenza citata oltre).

Cause di danno di natura psichica in ambito extra lavorativo
 In ambito extra lavorativo, le lesioni da stress da rumore ambientale (vedi il caso «Malpensa») e da inquinamento, da conflitti familiari, da morsi di un cane, da vacanza rovinata (Trib. Milano, sent. n. 6736 del 4 giugno 1998, in *I contratti* n. 1/1999, p. 39), rappresentano fattispecie proprie della risarcibilità riconducibile alla figura del danno esistenziale e così via (la casistica è numerosissima).

L'accertamento e la quantificazione del danno psichico

Le tappe attraverso le quali passa l'accertamento del danno psichico - una volta tenuto distinto il danno psichico dal danno neurologico (che colpisce il sistema nervoso ed è accertabile con esame obiettivo mediante l'ausilio del martelletto, diapason, provetta calda e fredda, oftalmoscopio ecc. e con esami strumentali più complessi, quali l'elettroencefalogramma, l'angiografia, la scintigrafia, la TAC, la RM) - sono le seguenti e in particolare:

- 1) diagnosi (osservazione e colloquio, test);
- 2) nesso di causa (interazione e multifattorialità);
- 3) temporaneità o permanenza (non persistenza immutabile, continua evolutività della psiche);
- 4) quantificazione (il risarcimento del danno può avvenire, con l'ausilio della perizia medico-legale, attraverso il criterio di calcolo tabellare e a punto, oppure con metodo equitativo, in caso di difficoltà)^[23].

Anche nel «Preambolo» alla Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità^[24] si legge una definizione della salute quale «uno stato di completo benessere fisico-psichico e sociale, che non consiste solo in un'assenza di malattia o di infermità», «il cui possesso costituisce uno dei diritti fondamentali di ogni essere umano» e che va, come tale, «salvaguardata».

Le difficoltà in ordine alla prova del danno psichico

Vige in materia il già menziona-

[23] L. Bernardi-F. Mangili-R. Luvoni, *Guida alla valutazione del danno biologico e dell'invalidità permanente*, Giuffrè 1995, p. 50; M. Bargagna e Coll., *Guida orientativa per la valutazione del danno biologico permanente*, Giuffrè, 1998; G. Ponti, *Danno psichico e attuale percezione psichiatrica del disturbo mentale*, in *Riv. It. Med. Leg.* XIV, 1992.

[24] G.B. Petti, *Il risarcimento del danno biologico*, Utet, 1997, in apertura del volume.

Danno biologico nel rapporto di lavoro

Le predette cause di danno biologico nell'ambito del rapporto di lavoro si possono così sintetizzare:

Ambiente di lavoro

È il danno psicologico e/o psichico per stress e sindrome ansioso-depressiva causato al dipendente da demansionamento e dequalificazione professionale, da sanzioni disciplinari, da visite fiscali a pioggia, da persecutorietà datoriale di preposti e colleghi, da condotta antisindacale, da violenza morale e molestie sessuali (più in generale, da «mobbing»), da licenziamento ingiurioso: tali fattispecie configurano la violazione degli artt. 2087, 2049, 2043 e 2103 c.c. in relazione agli artt. 2 e 32 della Costituzione, nonché agli artt. 7, 9, 13, 15 e 28 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Infortunio sul lavoro

È il danno sia psicologico che fisico (sovente con incidenza neurologica) connesso ad una menomazione da invalidità permanente derivato da infortunio sul lavoro, in seguito a violazione del Dpr n. 547/1955 e del Dlgs n. 626/1994, come modificata e integrata dal Dlgs n. 242/1996 in attuazione delle direttive comunitarie, e altresì dalle Linee Guida della Regione Lombardia (Dgr 25 maggio 1999, n. 43168), riguardanti il miglioramento della sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori nei vari luoghi di lavoro, aziende e cantieri, ed in riferimento al Tu n. 1124/1965 e al Dlgs n. 38/2000, in conseguenza della:

- a) violazione del «dovere di sicurezza» per mancanza di misure preventive idonee a prevenire l'evento-infortunio.
- b) omessa vigilanza riguardo all'adozione e osservanza delle predette misure.

Malattia professionale

È il danno derivato dalla contrazione di una malattia nel corso del rapporto di lavoro (tecnopatia), a seguito ed a contatto di lavorazioni con sostanze nocive.

La Corte Costituzionale ha integrato una delle sue prime pronunce in materia, sentenza n. 179 del 18.2.1988, introducendo il principio del riconoscimento della malattia professionale anche extratabellare (il cd. sistema misto) con la sentenza «additiva» 18 aprile 1996, n. 118, in riferimento alla legge 25 febbraio 1992, n. 210 (equo indennizzo come modificato e integrato dalla legge n. 238 del 25 luglio 1997) per il danno derivato da lesioni alla persona conseguenti a:

- vaccinazioni obbligatorie;
- trasfusioni;
- somministrazioni di emoderivati.

Il tema è di estrema attualità per l'incrementarsi della diffusione dell'epatite cronica di tipo C (infezione da citomegalovirus) e dell'Aids per gli operatori sanitari (personale infermieristico e medico) negli ambienti ospedalieri e Case di Cura.

Il Dlgs n. 38/2000, all'art. 10, ha confermato il principio in virtù del quale sono considerate malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle di cui al Testo unico n. 1124/1965 (introduzione del sistema extra tabellare).

to principio generale accolto dall'ordinamento in virtù del quale, ai sensi dell'art. 2697 c.c. «chi vuol far valere un diritto in giudizio (99, 100 c.p.c.) deve provare

i fatti che ne costituiscono il fondamento».

Lo scoglio più grosso da superare anche per l'accertamento e la successiva quantificazione del

danno psichico è dunque costituito dalla necessità di provare il nesso di causalità, tanto più che sovente alla base di malattie e disturbi mentali non vi è una sola causa, e in tal senso parrebbe condivisibile il concetto della preesistenza^[25]. Rimane il fatto che, poiché il disturbo psichico tende solitamente a oscillare^[26] tra transitorietà e permanenza, ciò rende difficile, a volte, la quantificazione dell'entità dello stesso e della sua durata.

La medicina legale e la psichiatria da tempo hanno adottato come riferimento il Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DSM - IV) universalmente in uso nella pratica psichiatrica per la quantificazione in termini percentuali del danno psichico sin dal 1952 con varie edizioni, pur rilevando che:

- 1) non esistono tabelle né esperienze consolidate tali da definire in maniera certa l'esattezza di questo danno;
- 2) le tabelle adottate per l'accertamento degli stati di invalidità civile non appaiono sufficienti, né adeguate;
- 3) la formula del Gabrielli non appare corretta ai più quale criterio universale, per la difficoltà di stabilire la percentuale di preesistente menomazione in relazione a un assetto personologico più vulnerabile.

L'oscillazione del calcolo del danno in via forfettaria può così variare fino al 90%, ma il vero interrogativo - cui la medicina legale risponde negativamente - è se la psiche possa essere considerata alla stregua di un organo, per la sua peculiarità di sfuggire, per sua natura, ad una quantifica-

[25] G. Ponti, *Danno psichico e attuale percezione psichiatrica del disturbo mentale*, in Riv. It. Med. Leg., XIV, 1992; Palmieri e Zangani, *Medicina legale delle Assicurazioni*, Morano, Napoli, 1990.

[26] R. Castiglioni, *Danno psichico: diagnosi e nesso causale, transitorietà e permanenza, quantificazione. Una rassegna casistica*, Relazione al Congresso di Montecatini, 1995, indetto dall'Associazione «M. Gioia» di Pisa, che pubblica la Rivista Tagete.

zione obiettiva in misura percentuale.

Tuttavia, pur considerando la multifattorialità del danno psichico e pur essendo risarcibile tale voce di danno notoriamente con le Tabelle del danno biologico, soltanto in caso di assoluta difficoltà della determinazione del suo preciso ammontare si farà ricorso al criterio di cui agli artt. 1226 e 2056 c.c. (liquidazione equitativa del danno), ferma restando la possibilità di individuare in misura percentuale detto danno, dall'1 al 100 per cento.

Eventi lesivi e illeciti comportamenti datoriali riconducibili al mobbing

Proponiamo di seguito una illustrazione analitica degli eventi lesivi e illeciti comportamenti messi in atto dal datore di lavoro che possono essere ricondotti al fenomeno del mobbing.

Demansionamento e dequalificazione professionale (Artt. 32, 35 e 41, comma 2, Cost.; artt. 1175, 1375, 1218, 1223, 1226, 2043, 2087, 2103 c.c.; artt. 9 e 13 St. Lav.)

Il demansionamento costituisce una delle fattispecie di mobbing più frequenti e copiosa risulta l'elaborazione giurisprudenziale e dottrina in materia^[27], rappresentando detto illegittimo comportamento una delle più palesi violazioni dei principi di «correttezza e buona fede», fonti normative integrative del contratto di lavoro, cui dev'essere improntato il rapporto di lavoro.

Il demansionamento consiste nella condotta tesa a colpire la professionalità del lavoratore, e che non attiene solo all'impedimento di espletare le mansioni asse-

gnate all'atto dell'assunzione e di competenza, o di svolgerne di inferiori, e comunque prive di qualsiasi potenzialità evolutiva e migliorativa della sua professionalità, ma anche alla forzata inattività^[28], all'impoverimento ed allo svuotamento delle mansioni medesime, con modifica «in pejus» (riduzione di attività, privazione di strumenti di lavoro quali scrivania, telefono, materiale vario o lavoro da eseguire). Tali casi costituiscono palese violazione dell'art. 2103 c.c. (divieto specifico).

Difatti, l'art. 2103 c.c., affermando che «il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto...», conferma il principio della contrattualità delle mansioni, che indicano il tipo di attività che costituiscono oggetto dell'obbligazione di lavoro e vengono individuate secondo le intese intercorse tra le parti^[29].

In relazione alle mansioni si stabiliscono la qualifica e la categoria del lavoratore: infatti, «l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto» (art. 96, comma 1, disp. att. c.c.).

La modifica «in pejus» delle mansioni del lavoratore è illegittima ed è fatto espresso divieto al datore di lavoro di dequalificare e boicottare lo svolgimento delle mansioni poiché il diritto disciplinato dall'art. 2103 c.c. è un diritto indisponibile, la cui rinuncia è invalida (Cass., sez. lav., n. 421 del 13 gennaio 2001; Cass., sez. lav., n. 13586 del 2 novembre 2001; Trib. Trieste 3

settembre 2002 in *Guida al Lavoro* n. 43/2002). Ne deriva il principio della «immanenza» del danno da demansionamento, ovvero, del danno «in re ipsa» per lesione del bene immateriale della dignità umana e della personalità morale del lavoratore, tutelate a livello costituzionale ed ordinario e causano danni alla salute del lavoratore dequalificato, risarcibili sotto il profilo del danno biologico, del danno psichico (Cass. n. 11727/1999 in *Guida al Lavoro* n. 46/1999 con commento di Paolo Scognamiglio e in *Or. Giur. Lav.*, 1999, I, 905 con nota di A. Morone; Cass. n. 3341/1996; Trib. Milano 30 maggio 1997 in *D. e L.*, 1997, p. 789; Pret. Milano 7 gennaio 1997 in *OGL*, I, 1997; Trib. Milano, 31 maggio 2001, in *Guida al Lavoro* n. 8/2002; Cass. n. 411/1990 in *Lav. e Prev.* con nota di Meucci e in *Lav.* 80, 1990, p. 659, con nota di Muggia; Trib. Catania 9 aprile 1998 in *Guida al Lavoro* n. 47/1998; Pret. Torino 27 gennaio 1994, Est. Nardin, in *Giurisprudenza* n. 44/1994 con commento di D'Avossa; Trib. Firenze 23 aprile 2002 in *Guida al Lavoro* n. 34/2002; Trib. Trieste 3 settembre 2002 in *Guida al Lavoro* n. 43/2002) e, ove ricorrano, del danno morale ed esistenziale. In virtù del principio dell'ingiustizia del danno, è stata ravvisata nella dequalificazione una «lesione della dignità» del lavoratore in violazione dell'art. 41, comma 2, Cost. e, quale conseguenza diretta ed immediata, una lesione del suo diritto primario alla salute in sé considerato, in violazione dell'art. 32, comma 1, Cost. in relazione all'art. 2043 c.c., per la previsione del

[27] Carinci-De Luca Tamajo-Tosi-Treu, *Il rapporto di lavoro subordinato*, D. Lav., Utet, p. 216.

[28] Cass., sez. lav., n. 2763 del 22 febbraio 2003 e Cass., sez. lav., n. 14443 del 6 novembre 2000, Pres. Trezza.

[29] Giugni, *Mansioni e qualifiche nel rapporto di lavoro*, cit., p. 327 ss.; Brollo, *La mobilità interna del lavoratore*, Codice Civile, Comm. Schlesinger, p. 123 ss., Giuffrè.

principio generale della risarcibilità del danno ingiusto, comprensivo delle menomazioni del «complessivo valore della persona». Il demansionamento rappresenta altresì una «deminutio» e la lesione del diritto fondamentale della libera esplicazione della personalità del lavoratore nei luoghi di lavoro, con pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato. L'indubbia dimensione patrimoniale di tale pregiudizio che non consente alcun arricchimento del patrimonio professionale e che, al contrario, determina uno stato di inoperosità ed emarginazione, lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione sia mediante il parametro della retribuzione che in via equitativa. (cfr. Cass., sez. lav., n. 10 del 2 gennaio 2002 in *Guida al Lavoro* n. 6/2002; inoltre cfr. Cass., sez. lav., n. 15868 del 12 novembre 2002, secondo cui il risarcimento del danno per attribuzione al lavoratore di mansioni inferiore può essere determinato facendo ricorso ad una valutazione equitativa ex art. 1226 c.c. anche in mancanza di uno specifico elemento di prova da parte del danneggiato in base ad elementi presuntivi acquisiti al giudizio. Tale danno può consistere sia nel danno patrimoniale (derivante dall'impoverimento della capacità professiona-

le e della mancata acquisizione di una maggiore capacità, che nel pregiudizio per perdita di chances ovvero quale perdita di ulteriore capacità di guadagno, che all'immagine e alla vita di relazione), venendo utilizzato il parametro della retribuzione mensile come termine di riferimento, ma non integralmente accolto).

Eccessivi carichi di lavoro (Art. 2087 c.c.)

Sovente le pretese datoriali risultate sproporzionate rispetto alle prestazioni cui di norma è tenuto il lavoratore in virtù del contratto di lavoro^[30], per lo stress ed usura psico-fisica, e gli eccessivi carichi di lavoro (vedi da ultimo Cass. sez. lav. n. 5207 del 3 aprile 2003, Pres. Mattone, Rel. Miani Canevari, con cui la Suprema Corte riconosce al lavoratore il diritto ad una maggiorazione retributiva per il lavoro prestato nel settimo giorno consecutivo, senza concessione di riposo, oltre al risarcimento del danno biologico di cui deve dare la prova)^[31], dai quali può derivare un danno biologico rilevante, anche nell'ipotesi del consenso - irrilevante - del lavoratore allo svolgimento dei lavori assegnati, e che comportano la responsabilità a carico del datore di lavoro per il danno alla salute arrecatogli, così come nel caso di disconosci-

mento sistematico dei diritti e meriti derivanti dalla propria qualifica e dal lavoro proprio^[32].

Visite fiscali durante le assenze per malattia o infortunio (Artt. 2043 e 2056 c.c.)

Uno dei comportamenti del datore di lavoro, che rientrano tra quelli propri del mobbing, è costituito dalle ripetute visite fiscali giornaliere di controllo (cosiddette visite a pioggia) non di rado richieste dal datore anche di sabato e domenica e nei giorni festivi) nei riguardi del lavoratore assente per malattia. La giurisprudenza ha ritenuto risarcibile il danno derivato al dipendente dal comportamento illegittimo e persecutorio del datore, consistente nella richiesta a più riprese all'Inps della effettuazione di visite mediche domiciliari di controllo dello stato di malattia del lavoratore, sebbene attestato dal certificato del medico curante e nonostante l'effettività della patologia sia stata già accertata dai controlli precedenti^[33]. La *ratio* della verifica è quella di garantire, anche ai fini pubblicistici, l'effettivo stato patologico del dipendente, e il lavoratore deve rendersi reperibile nelle fasce orarie anche nel caso di controllo già effettuato, ma tale facoltà datoriale non può e non deve diventare una vessazione nei suoi confron-

[30] Pret. Milano, 9 settembre 1998, est. Marasco in *Riv. Crit. Dir. Lav.* n. 1, gennaio-marzo 1999, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1999, p. 190.

[31] Cass., sez. lav., n. 1307 del 5 febbraio 2000 in *Guida al Lavoro*, 2000, II, 24, per il caso del lavoratore colpito da «infarto cardiaco»; Cass., sez. lav., n. 2455 del 4 marzo 2000; Cass., sez. lav., n. 8267 del 1° settembre 1997, Pres. Panzarani che ha accolto il principio in virtù del quale «il mancato adeguamento dell'organico aziendale - in quanto e se determinante un eccessivo carico di lavoro - ed il mancato impedimento di un superlavoro eccedente, secondo le regole della comune esperienza, la normale tollerabilità con conseguenti danni alla salute, costituisce violazione degli artt. 41, c. 2 Cost e 2087 c.c., e ciò anche quando l'eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore, atteso che il comportamento di quest'ultimo non esime il datore dall'adottare tutte le misure idonee alla tutela dell'integrità psico-fisica dei dipendenti (*Mass. Giur. It.* Fasc. 8, 1997, Utet).

[32] Trib. Milano, 16 dicembre 1995, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* 1996, 458; Cons. Stato, sez. IV, 12 giugno 1998, n. 928: «stress da lavoro quale infermità per causa di servizio» in *Foro it.* n. 1 - gennaio 1999; Cass. n. 5 del 2 gennaio 2002 in *Dir. e Pratica Lav.* n. 15/2002, p. 588; Trib. Milano (in sede di Appello) n. 5990/2001, che riconosce il risarcimento del danno per il riposo settimanale soppresso; Cass. n. 1687 del 17 febbraio 1998, che ritiene irrilevante la circostanza che il lavoratore abbia accettato il superlavoro.

[33] Cass., sez. lav., n. 475 del 19 gennaio 1999, in *Guida al Diritto* n. 5/1999; Cass., sez. lav., n. 8267 del 1° settembre 1997; Cass., sez. lav., n. 7768 del 17 luglio 1995.

ti, come non di rado avviene. Confermando la pronuncia di merito, che aveva ritenuto risarcibile il danno biologico consistente nell'aggravamento della malattia cagionato dal comportamento datoriale, la Cassazione ha ravvisato la configurazione dell'esercizio abusivo di un diritto che, seppur riconosciuto al datore, si era concretizzato nella fattispecie in un atteggiamento illegittimo e persecutorio.

Sanzioni disciplinari reiterate, trasferimento, licenziamento ingiurioso

La comminazione di reiterati e discriminatori provvedimenti disciplinari^[34], il trasferimento pretestuoso e discriminatorio, non rispondente ai requisiti (comprovate esigenze aziendali tecnico-organizzative della cui sussistenza occorre fornire da parte datoriale l'inevitabilità) ex art. 2103 c.c.^[35], il licenziamento specie se ingiurioso (Cass. 1.7.1997, n. 5850) procurano un danno psichico al lavoratore perseguitato e sono fonti di responsabilità contrattuale ed extra contrattuale del datore di lavoro (artt. 2087, 2043, 2049 e 2110 c.c.), per la clausola generale dell'ingiustizia del danno, la stessa cui si è ispirata la Cassazione^[36] in tema di risarcibilità del danno da interessi legittimi, dando valore alla meritevolezza degli interessi tutelati.

Molestie sessuali e proposte indecenti

(Artt. 2, 3, 32 e 41, comma 2, Cost.; artt. 1175, 1375, 1460, 2043, 2049, 2087 c.c.; artt. 660 e 726 c.p.; legge n. 66/1996)

Configura inadempimento con-

Progetti e disegni di legge in tema di molestie sessuali

In **Italia** pur avvertendosene l'esigenza da più parti, tuttavia non esiste ancora una legislazione sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, bensì solo diversi Progetti e Disegni di legge.

Citiamo, tra i tanti:

- il *progetto di legge n. 1813 del 1996*, con cui si vuole prevedere il reato di mobbing e perseguirlo penalmente, equiparandolo ad un reato verso la persona e verso la società, con una condanna detentiva - nei confronti del *mobber* - fino a 3 anni e l'interdizione dai pubblici uffici fino a 3 anni;

- il *progetto di legge n. 601 del 9 maggio 1996* (Cordoni e altri), che riproduce in gran parte la proposta di legge presentato dai Senatori Smuraglia e altri al Senato fin dalla XI Legislatura e dal titolo «Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro».

- il *disegno di legge 1286 approvato il 23 aprile 1998 al Senato* che, ispirandosi - come altri - alle disposizioni comunitarie in materia, tra cui la risoluzione del Consiglio Ue 29 maggio 1990 con «la raccomandazione» della Commissione del 27 novembre 1991 di identico titolo (tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro), prevede la ricorribilità al pretore per: l'annullamento di promozioni e trasferimenti se ottenute con comportamenti scorretti dal punto di vista sessuale; l'invalidamento di licenziamenti se riguardano chi ha denunciato di avere subito molestie o chi ha testimoniato in suo favore; il riconoscimento della giusta causa per dimissioni, in caso di «attenzioni pesanti» del datore di lavoro con una indennità fino a 12 mensilità di retribuzione (un altro progetto di legge, il n. 5090, ha previsto addirittura un risarcimento del danno nella misura di 24 mensilità dell'ultima retribuzione in rapporto alla gravità della molestia o del ricatto sessuale subito).

In **America**, invece, già si parla di «molestatori virtuali» (cyber molestie sessuali). «Nel Connecticut, in particolare, è stata approvata una legge che estende al cyberspazio la normativa contro i molestatori: il principio che si vuole stabilire è che anche i cyber-molestatori sono criminali e animati da delinquenzialità. I molestatori colti sul fatto rischiano fino a tre mesi di prigione se la loro fedina penale elettronica è pulita; per i recidivi la punizione potrà giungere fino a un massimo di cinque anni. Severe pene sono anche contenute nel «Communication Decency Act» (S 314), detto anche Exon Act» dal nome del senatore democratico che lo ha proposto, approvato da un ramo del Parlamento federale statunitense. Il testo prevede persino la reclusione di chi trasmette in reti telematiche materiali a sfondo sessuale o comunque indecenti, osceni o lascivi, senza peraltro dare una precisa definizione dei comportamenti vietati. La responsabilità si estenderebbe inoltre a carico dei gestori della rete di trasmissione (compagnia telefonica, gestore di BBS, fornitore di Internet ...) imponendogli di controllare tutto il traffico di dati, files e messaggi personali per evitare di incorrere nelle sanzioni. Contro questa proposta che, se approvata definitivamente, limiterebbe fortemente la libertà di parola, ledendo la privacy e rallentando l'espansione e la creazione delle nuove autostrade dell'informazione si sono levate proteste da parte di diverse categorie, dai semplici utenti della rete alle industrie informatiche e di telecomunicazione» («*Dal Mondo*» a cura di Raimondo Zagami e M.R.T. 1996).

In **Francia**, ove esiste già dal 1994 una legge sulle molestie sessuali, si reputa che ben il 30% delle donne che lavorano - ovvero quasi una su tre - ha subito molestie sessuali sul luogo di lavoro, secondo un'indagine conoscitiva del 1998, inducendo il Sindacato ad invitare le donne a difendersi dalle molestie e dai ricatti sessuali a cui come lavoratrici sono sempre più esposte e ad iniziative clamorose come la distribuzione recente di volantini a Marsiglia contenenti l'invito alle donne di denunciare i casi di molestia sessuale.

[34] Trib. Milano 18 febbraio 2002, est. Frattin in *Guida al Lavoro* n. 38/2002; Pret. Milano 14 dicembre 1995 in *Riv. Crit. Dir. Lav.* n. 2, aprile-giugno 1996, p. 463; Cass. sez. lav. n. 17932 del 14 dicembre 2002, in *Guida al Lavoro* n. 6/2003, che ribadisce il requisito della specificità della previa contestazione dell'addebito onde consentire al lavoratore una puntuale difesa.

[35] Cass. n. 1074 dell'8 febbraio 1999; Trib. Milano 21 febbraio 2001 est. Chiavassa e 23 dicembre 2000, Pres. Curcio, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* n. 2, aprile-giugno 2001; Pret. Milano 7 gennaio 1997, est. Curcio in *Riv. Crit. Dir. Lav.* n. 3, luglio-settembre 1997; Corte d'Appello di L'Aquila 26 settembre 2002, in *Guida al Lavoro* n. 47/2002.

[36] Cass. n. 500/1999, in tema di risarcibilità del danno da interessi legittimi; Pret. Milano, 27 maggio 1996, *OGL*, 1996, I, 654.

trattuale del datore di lavoro la violazione dell'articolo 2087 del codice civile per il caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, sia che vengano poste in essere dal datore di lavoro che dai suoi stretti collaboratori, superiori gerarchici e preposti^[37].

Da tale comportamento, che la stessa Cassazione definisce «tra i più detestabili perché ledono la personalità morale e, di conseguenza, l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro subordinato»^[38], scaturisce il diritto al risarcimento del danno biologico, e di altre eventuali voci di danno deducibili (danno morale, danno esistenziale). È configurabile l'ipotesi di reato, ai sensi dell'art. 590 c.p. (lesioni personali colpose), ed ai sensi dell'art. 610 c.p. (violenza privata), per tutto quanto patito dalla vittima delle molestie sotto ogni profilo di danno, compreso il danno patrimoniale inerente alla perdita del posto di lavoro.

La perseguibilità penale a causa di mobbing, non solo è ammissibile, seppur in difetto di una esplicita previsione normativa che faccia un altrettanto esplicito riferimento al reato di mobbing, che non è previsto dall'ordinamento in considerazione del-

le difficoltà che si potranno incontrare in sede di emananda legislazione *ad hoc*, ma è anche invocabile per gli altri tipi di illegittima condotta datoriale perpetrata attraverso i preposti e superiori gerarchici ex art. 323 c.p. (abuso d'ufficio), o ex artt. 594 e 595 c.p. (ingiuria e diffamazione). Inoltre, non è di trascurabile rilievo l'aggravante del reato prevista dall'articolo 61, n. 11, c.p. per avere commesso il fatto con abuso di autorità, relazioni di ufficio o prestazioni d'opera.

Mobbing e danno biologico nella «species» del danno psichico

(Artt. 2087, 2043 c.c.)

Il mobbing e il danno psichico sono concetti strettamente correlati. Infatti i disturbi e le turbe psicosomatiche sudescritte comportano nella vittima del mobbing non una menomazione organica o neurologica, bensì una compromissione della psiche con alterazione di svariati processi mentali rispetto ad una condizione precedente^[39].

Anche il danno psichico, come quello biologico, in generale, è assoggettato alla regola della prova della menomazione o lesione della salute. La psichiatria, la psi-

cologia del lavoro e la medicina legale hanno dato un fondamentale contributo in questa materia, priva di certezze per le difficoltà che sorgono nell'accertamento e nella valutazione degli eventi che hanno generato la lesione della psiche^[40], ed in tal senso si esprime tutta la letteratura prima menzionata, essendosi concentrata l'attenzione sul «mondo del lavoro» come possibile elemento scatenante di patologie psichiche.

Riconoscimento del danno psichico nel mobbing

Condizioni essenziali per il riconoscimento della sussistenza del danno psichico nel mobbing sono le seguenti: 1) il rapporto cronologico tra la malattia psichica e il verificarsi del fatto illecito; 2) il rapporto di adeguatezza, qualitativa e quantitativa tra il danno psichico lamentato e il fatto illecito che l'ha determinato. Nel campo delle lesioni psichiche da persecuzioni e violenze morali sul lavoro, una volta accertato il nesso di causa tra l'ingresso della vittima del mobbing nell'ambiente lavorativo e l'insorgenza della malattia, sarà più facile per il giudice assolvere il compito affidatogli nella individuazione della fattispecie di

[37] Pret. Lav. Rho, Est. Ferrari n. 54/1998, riformata parzialmente in senso positivo dal Trib. Milano con sentenza n. 5854/1999; Trib. Milano 21 aprile 1998, Pres. Ruiz, Est. De Angelis, in Ceriani/Frechchisani e Sant'Andrea, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* p. 957.

[38] Cass. n. 1307/2000 e n. 143/2000 cit.; Cass. n. 3131/1998 e n. 12763/1998; Pret. Lav. Milano 1478/1995, Est. Mascarello, in *Neposteri c/Carbonstil srl. RCDL*, p. 680, «L'aggressione sessuale del datore di lavoro ai danni di una propria dipendente, costituente di per sé giusta causa di dimissioni, è stata riconosciuta suscettibile di risarcimento del danno biologico e morale»; Trib. Milano, 8 giugno 2001 est. Santosuoso, in *Carriero c/ Patent-verweg Italia Srl*, in *D e L* n. 4/2001, secondo cui «in caso di accertate molestie di natura sessuale, il datore di lavoro pone in essere una violazione dei suoi doveri sanciti dall'art. 2087 c.c., e causa un danno alla persona che trova fondamento negli artt. 13, 32 Cost. e che deve essere liquidato in via equitativa»; in precedenza, Trib. Milano 2 novembre 1999, est. Frattin, in *Bighi c/Junghans Italia Srl*, in *D e L* n. 2/2000, cosicché, «l'offesa della personalità morale del dipendente attuata dal datore di lavoro direttamente o da un suo esposto, dà luogo a una sofferenza morale che è fonte di obbligazione risarcitoria per responsabilità sia aquiliana, sia contrattuale ex art. 2087 c.c.»; Trib. Como, est. Fagnoli, 27 settembre 2002 in *Guida al Lavoro* n. 50/2002, che distingue tra mobbing e molestie quali fattispecie differenti.

[39] Monateri-Bona-Oliva, *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, 2000; Brondolo e Marigliano, *Danno psichico*, Milano 1996.

[40] Atti Convegno Centro Studi Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza 27.3.1999, in Piacenza su: *Il danno psichico e il danno esistenziale: le nuove frontiere del danno biologico*.

mobbing e nella quantificazione del danno che ne deriva o a mezzo della Consulenza Tecnica d'Ufficio o anche senza particolari ausili scientifici ma basandosi su mere prove documentali, ed esercitando, come si potrà constatare dalla elaborazione giurisprudenziale di seguito illustrata, in virtù del «principio del fatto notorio» (ex art. 115 c.p.c.), il potere discrezionale mediante il ricorso alla liquidazione equitativa del danno (articoli 1226 e 2056 del codice civile). Spetterà altresì al lavoratore, che ha riportato il danno biologico e alla salute, anche il danno morale, quale integrale risarcimento^[41].

Danno psichico e mobbing: tecnopatia?

Il mobbing può essere riconosciuto, per il danno psichico che genera quale patologia medica, come malattia professionale?

Tale quesito non è sicuramente di facile e pronta soluzione.

Vi sono tuttavia molti elementi che possono indurre a ritenere fondata tale configurazione, così come l'ipoacusia è correlata al rumore ambientale, l'asbestosi all'amianto, il saturnismo al piombo.

È anzitutto necessario il supporto della medicina legale, senza il motivato parere della quale, in difetto di qualificazione del danno quanto al nesso di causalità e di entità del danno stesso patito, non è possibile pervenire ad una precisa definizione del problema. Appare fondato prospettare se il danno biologico da danno psichico causato dal mobbing, costituendo una patologia medica, con conseguenze non facilmente emendabili, e che tende a sconfinare, per l'ambito strettamente individuale per un lasso di tem-

po non definibile e non prevenibile, persino nel danno sopra definito esistenziale, pertanto permanente nei suoi effetti specie sotto il profilo delle «rinunce gravose a un facere», sia configurabile come una vera e propria «malattia professionale», pur sempre sotto l'egida ed il rigore della medicina legale.

In buona sostanza, può rientrare tale voce di danno tra le «tecnopatie»?

Il quesito, per quanto legittimo, si presta a molteplici riflessioni e meriterà approfondimento, non apparendo di facile soluzione, ma, ad avviso dello scrivente il fondamento del riconoscimento del danno psichico da mobbing come tecnopatia può ben desumersi dalla natura e dall'insorgenza di tale voce di danno biologico in relazione all'ambiente di lavoro.

Trattandosi di danno biologico, del quale il danno psichico è una «specie», il diritto alla risarcibilità sorge a favore del prestatore di lavoro che ha subito la lesione, in conseguenza di:

a) *violazione della normativa prevista dall'articolo 2087 del codice civile, in relazione agli articoli 2043 e 2049 del codice civile* (nonché dell'articolo 590 del codice penale, trattandosi di lesioni personali gravi), nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato;

b) *violazione di numerosi principi costituzionalmente garantiti* (articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37, 38 e 41, comma 2, Cost.);

c) *suo indubbio carattere medico-legale*, trattandosi di «lesione personale con carattere di permanenza», o, comunque di menomazione permanente in riferimento al danno alla psiche una volta accertata e quantificata con motivato parere medico-legale e

della riduzione della capacità lavorativa che deriva dalla predetta lesione;

d) *assoggettabilità del suddetto accertamento alla quantificazione medico-legale*, «in misura percentuale» e tabellare;

e) *sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 2 e 3 del Tu n. 1124 del 1965, nonché del «nesso di causalità»* (in virtù ed «in occasione del lavoro», proprio ai fini Inail), tra condotta datoriale illegittima e antidoverosa ed ambiente di lavoro e il danno patito dal prestatore di lavoro.

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza n. 9801 del 1998 ha nuovamente ribadito il proprio consolidato orientamento affermando che «all'occasione di lavoro è riconducibile anche tutto quanto attiene alle condizioni ambientali di lavoro».

Trattasi di elementi che concorrono per la riconoscibilità del mobbing come malattia professionale, ipotesi che appare viepiù fondata in virtù dell'applicazione analogica del principio adottato dalla Corte Costituzionale mediante la sentenza «additiva» n. 118 del 18 aprile 1996, ma ancor prima, dalla sentenza n. 179 del 1988, che aveva segnato il passaggio dal sistema chiuso tabellare delle malattie professionali a quello misto od extratabellare.

Infine, con il Dlgs n. 38/2000, è sancita altresì la previsione dell'indennizzo del danno biologico da infortunio sul lavoro a carico dello Stato. L'articolo 10, comma 4, del citato Dlgs n. 38/2000 qualifica come malattie professionali anche quelle «non tabellate».

Orbene, potrà soccorrere tale tesi a favore dei soggetti danneggiati psichicamente da mobbing la stessa *ratio* adottata dalla Cor-

[41] Cass., sez. lav., n. 8182 del 16 giugno 2001, Pres. Dell'Anna.

te Costituzionale in occasione della pronuncia di incostituzionalità circa la limitazione temporale (e il conseguente diniego d'equo indennizzo) a favore dei soggetti danneggiati da complicità di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati.

Per un principio di solidarietà sociale, la collettività ha il dovere di aiutare chiunque si trova in difficoltà, e ha anche l'obbligo di ripagare il sacrificio che taluno si trova a subire per un beneficio atteso dall'intera collettività. Sarebbe palesemente contrario al principio di giustizia, come risultante dall'articolo 32 della Costituzione alla luce del «dovere di solidarietà» stabilito dall'art. 2 Cost., che il soggetto colpito venisse abbandonato alla sua sorte e alle sue sole risorse ritenendolo risolvibile con l'assistenza pubblica.

Se si tratta, come nel caso del danno psichico da mobbing, di palese e grave danno alla salute, la menomazione della stessa deve necessariamente determinare:

- 1) *il diritto al risarcimento pieno del danno* riconosciuto dall'art. 2043 c.c. in relazione all'art. 185 c.p., in caso di comportamenti colpevoli, per violazione dell'art. 2087 c.c., nonché degli artt. 2, 3, 32, 35, 37, 38 e 41, comma 2, Cost., del Titolo I e dell'art. 15 St. lav. nel «divieto di atti discriminatori»;

- 2) *il diritto a un equo indennizzo* discendente dall'art. 32 Cost. in collegamento con l'art. 2 Cost. se il danno è stato subito in conseguenza dell'adempimento di un obbligo legale, quale può essere la prestazione sanitaria e quale può essere rappresentato dalla prestazione di lavoro in sé;
- 3) *il diritto, a norma degli artt. 38 e 2 Cost., a misure di sostegno assistenziale* disposte dal legislatore nell'ambito dell'eserci-

zio costituzionalmente legittimo dei suoi poteri discrezionali.

Non è difatti pensabile che i soggetti colpiti alla mente dagli effetti più negativi del mobbing possano essere ulteriormente discriminati, o considerati una categoria speciale di lavoratori malati da cui conviene «stare alla larga» nel timore di essere a propria volta mobbizzati! Essi non possono essere abbandonati a sé stessi e la società civile se ne deve fare carico. È perciò auspicabile una legge che, alla pari e sulla scia della legge n. 210 del 1992, operi a favore di questi soggetti la cui malattia mentale assume a volte proporzioni di estrema gravità e, comunque, sempre preoccupanti, indennizzandoli oltre il risarcimento del danno biologico, ben potendo sussistere il (necessario) collegamento - come condizione di legittimità costituzionale - tra la previsione legislativa e il diritto all'integrità psichica.

Del resto, non si può fare a meno di ricordare che la Corte Costituzionale ha operato un'altra svolta di grande rilievo dopo quella realizzata con la citata sentenza n. 184 del 1986, nel sistema di tutela previdenziale dei lavoratori nei confronti delle malattie professionali, compiendo il passaggio - mediante la citata sentenza n. 179 del 1988 - da un sistema di copertura assicurativa fondata sulla predeterminazione con elenchi tassativi di malattie tipiche e di lavorazioni morbigeniche (il cosiddetto «sistema tabellare») a un nuovo sistema «misto» od «extratabellare» in cui i lavoratori continuano a fruire dei vantaggi del sistema tabellare (se colpiti da malattie tipiche) ma sono anche ammessi a provare la natura e l'eziologia professionale di malattie tipiche, «acquisendo il diritto all'indennizzo per tutte le malattie delle quali sia comunque provata la causa di la-

voro». È evidente che la Corte Costituzionale ha considerato inadeguato un sistema di tutela assicurativa basato su di una elencazione tassativa delle malattie e lavorazioni, in un'epoca di profonde trasformazioni tecnologiche e anche del «rischio tecnopatico», così come ha ritenuto in contrasto con il precetto costituzionale consacrato nell'art. 38, comma 2, Cost. il divieto di accertamento della causa professionale di malattie non tipiche (come è il «mobbing»).

Potranno essere sollevate, al riguardo, obiezioni circa le difficoltà di stabilire fino a qual punto, ed in quale misura, il danno accertato - e accertabile - possa costituire effettivamente una «tecnopatia», in ordine alla sua esatta durata e configurazione, e non sussistendo alcuna tabella valutativa come avviene, ad esempio, per le otopatie professionali, in virtù del Protocollo d'intesa con le forze sociali siglato dall'Inail (all'uopo, cfr. la circolare dell'Istituto n. 17 del 31 marzo 1992, preceduta dall'accordo 12 dicembre 1991 sui criteri valutativi dell'ipoacusia professionale).

Si tratta di un vuoto legislativo sicuramente da colmare, a tutela della salute e del diritto alla sua integrità.

Si ritiene altresì che, trattandosi di menomazione che inficia la libera esplicazione della personalità umana, il danno psichico da mobbing, da qualcuno definito «dapista» (depressione-ansia-panico), assume una valenza prioritaria rispetto pure alle prestazioni assicurative erogate ex art. 38 Cost., all'interno della nozione di «sicurezza sociale», maggiormente rilevando le situazioni soggettive essenziali per lo svolgimento della persona umana, al fine, precisamente, della «effettività dei diritti sociali» e di garantire la «libertà dal bisogno».

Un contributo proficuo a sostegno di questa tesi potrà provenire dai Patronati Sindacali, con iniziative idonee e coraggiose, avendo sempre svolto un ruolo primariamente fondamentale in questo campo, per poter conseguire a favore del lavoratore o lavoratrice, il «giusto indennizzo» una volta riscontrata - ex art. 2 del Tu del 1965 - «l'occasione di lavoro» ed il «nesso di derivazione eziologica tra prestazione lavorativa ed evento» (infortunio e/o malattia professionale). Diversamente, come garantire il diritto alla salute inteso come integrità psico-fisica e non solo come mero diritto alle prestazioni sanitarie?

Mobbing e danno esistenziale

(Artt. 2043, 1226 e 2056 c.c.)

La categoria del danno esistenziale (*le prejudice d'agrément*, per l'ordinamento francese) è frutto di recente elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, sul presupposto che, anche al di fuori dei casi di malattia fisica e psichica si possono verificare oggettivi peggioramenti delle condizioni esistenziali della vita di relazione della persona riguardanti diritti primari e costituzionalmente tutelati, perciò risarcibili sotto il profilo del danno in-

Il mobbing nella famiglia

A riprova di quanto sopra esposto, il fenomeno del mobbing si è diffuso ed è stato riconosciuto sussistente anche in ambiti diversi da quello lavorativo. Ciò è attestato anche da alcune sentenze sui rapporti familiari dei Fori di Torino (Corte d'Appello di Torino, 21 febbraio 2000, in *Foro It.*, n. 5/2000), che configurano come «mobbing» nei confronti della moglie il comportamento del marito che in pubblico la denigra e ingiuria offendendola sul piano estetico e svalutandola come madre (pertanto, un valido motivo di addebito della separazione a carico del marito), e del Tribunale di Milano (sez. IX civile, 24 ottobre 2002, in *Guida al Diritto* n. 24/2002, p. 37), che, nel pronunciare la separazione con addebito della stessa al marito, ha posto a carico del marito una responsabilità risarcitoria ex art. 2043 c.c. in quanto gravemente inadempiente ai doveri coniugali (artt. 143 e 151 c.c.) per la «compromissione esistenziale e relazionale» subita dalla moglie per l'allontanamento in gravidanza impostole, seppure temporaneo, dalla casa coniugale.

giusto, ex art. 2043 del codice civile^[42]. La figura del danno esistenziale secondo l'accreditata dottrina già menzionata ben si attaglia ai casi di mobbing, trattandosi di una condotta plurioffensiva e perciò fonte di molteplici danni di varia natura (biologico psichico, professionale e alla vita di relazione). Sicuramente, il mobbing comporta alla persona «un bagaglio peggiorativo» esistenziale e lo stravolgimento della propria esistenza e dei rapporti, pregiudizio che la Cassazione ha riconosciuto come risarcibile (Cass. n. 11727 del 18 ottobre 1999), facendo ricorso al criterio della liquidazione equitativa ex artt. 1226 e 2056 c.c., estendendo a tale danno il medesimo schema, adottato dalla dottrina e dal-

la giurisprudenza come valido per il danno biologico quale danno-evento o danno *in re ipsa*, neppure da provare quanto all'*an* dal danneggiato in virtù della mera esistenza dell'evento lesivo.

Non manca di osservare qualche autore^[43] che la «monetizzazione» dei valori della personalità umana non mortifica la persona bensì contribuisce a fornire una concreta risposta ad elementari istanze di tutela e salvaguardia dei diritti e delle libertà dell'individuo e, in tal senso, è ben vista la nuova figura del danno esistenziale che supera le angustie e le strettoie delle regole della medicina legale e del danno biologico e morale soggettivo subordinato all'esistenza del reato^[44].

[42] P. Cendon e P. Ziviz: *Il danno esistenziale* in *Le Voci della Responsabilità Civile*, 1992; P. Ziviz, «La tutela risarcitoria della persona», Giuffrè Editore 1999, G. Cricenti, *Il danno non patrimoniale*, Padova 1999, 166 che prospetta «il ricorso alla categoria del danno esistenziale derivante per la lesione della dignità umana»; U. Oliva, *Mobbing, quale risarcimento?*, in *Danno e Resp.*, 2000, 27 - 34 e in *Tagete: Danno psichico e mobbing*, n. 2, giugno 2000 L. Greco, *Mobbing: quali esperienze, quali risarcimenti*, in *Tagete - Riv. medico-giuridica* n. 3 settembre 2001, p. 29; P. Vinci, *Danno esistenziale e mobbing in Tagete* n. 3 del settembre 2001, p. 56.

[43] A. Pizzoferrato: *Mobbing e danno esistenziale: verso una revisione della struttura dell'illecito civile in Contratto e Impresa*, Saggi, 2002.

[44] P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, *Il nuovo danno alla persona*, Giuffrè Editore 1999, e *Mobbing: vessazione sul lavoro*, Giuffrè Editore 2000; D. Bellantoni, *Lesione dei diritti della persona*, Cedam 2000, e nella sempre più copiosa giurisprudenza in cui il danno esistenziale ha trovato ingresso: cfr. Trib. Torino 8 agosto 1995 in *Resp. Civ. e Prev.* 1996, p. 282; Trib. Roma 16 febbraio 1990, in *GI*, 1991, I, 2; Trib. Verona 26 febbraio 1996 in *Foro It.*, 1996, I, 3529 e in *Dir. e Informatica*, 1996, p. 576; Giudice di Pace Cassamassima 10 giugno 1999 in *Danno e Resp.* 2000, 89; Cass. n. 60 del 7 gennaio 1991 con nota di R. Simoni, nesso di causalità e danno esistenziale; Cass. n. 1307/2000; Cass. n. 8267/1997, Cass. n. 1761 del 19 febbraio 1998; P. Ziviz, *Il danno esistenziale preso sul serio*, in *Resp. Civ. e Prev.*, 1999, 1343; Cendon, *Non di sola salute vive l'uomo*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 1998, 567; E. Navarretta, *Diritti inviolabili e risarcimento del danno*, Torino, 1996; *Danno esistenziale*, in *Tagete, Rivista medico-giuridica* n. 1, marzo 2000; Trib. Milano, 20 ottobre 1997, in *Danno e Responsabilità*, 1999, 82, con nota di Bona; Cass. n. 13299 del 16 dicembre 1992, in *Dir. Inf.* 1993, 652. Cendon e Ziviz, *Lesione della dignità del lavoratore e risarcimento del danno*, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 1995, 75, ss.

Risarcibilità del mobbing

(Artt. 2, 3, 32 e 41, comma 2, Cost.;
Artt. 2087, 2049, 2043, 2056, 2059, 1218, 1226 c.c.)

Il «mobbing» è già entrato a far parte del vocabolario italiano e del Commentario del codice civile^[45] ove si legge, nonostante il ritardo e l'inerzia del legislatore, che «un nuovo ed esteso ambito di tutela della salute è stato individuato recentemente nella figura del cosiddetto mobbing, quale titolo per ottenere un risarcimento del danno alla salute in presenza di comportamenti ed atteggiamenti persecutori del datore di lavoro nei confronti del lavoratore».

Pertanto, avendo ricevuto questo imprimatur letterario e scientifico ed una volta individuati i comportamenti riconducibili al fenomeno mobbing e le norme applicabili, proviamo a tracciare il quadro della possibile risarcibilità del danno a favore del lavoratore^[46]

Il tema della risarcibilità del danno causato da mobbing è sicuramente controverso, a causa della complessità del danno psichico, della individuazione del nesso di causalità, della quantificazione del danno ed i suoi profili, della difficoltà dell'operatore nell'orientarsi sulla voce o sulle voci di danno da risarcire in relazione al moltiplicarsi delle voci del danno alla persona sviluppatasi di recente, in seguito all'erosione dell'articolo 2059 del codice civile e della introduzione nel nostro ordinamento della figura del danno esistenziale.

L'opzione, al fine del risarcimento, per una o per l'altra delle voci di danno sarà perciò subordinata alla:

a) natura del danno (biologico, morale, patrimoniale, esistenziale);

b) entità del danno (in misura percentuale secondo le tabelle del danno biologico del foro competente o in via equitativa);
c) necessaria e rigorosa sussistenza del nesso di causalità tra il danno patito e le conseguenze dello stesso alla professionalità, alla salute, alla dignità e alla personalità morale del lavoratore quali diritti costituzionalmente garantiti (articoli 2 e 32 della Costituzione) e per questo «inviolabili».

I criteri per la liquidazione del danno

Sussistendo i predetti presupposti, il giudice potrà liquidare il danno secondo una o più voci di danno oppure, in caso di difficoltà, il giudice potrà ricorrere al principio di equità utilizzando il seguente ordine di danno.

Pertanto:

1) Danno «patrimoniale»

a) quale danno da «demansionamento» o «dequalificazione professionale»

per lesione della professionalità (oggetto di frequenti e numerose controversie giudiziali).

Indipendentemente dalla insorgenza della malattia psichica che deriva al lavoratore dal demansionamento, la prevalente giurisprudenza sopra citata in merito al tema del demansionamento è orientata nel riconoscere a titolo di risarcimento del danno, per la lesione dello *status* professionale, alternativamente, o una mensilità di retribuzione per ogni mese di demansionamento oppure, in misura percentuale, il 40 o 50 per cento della retribuzione mensile per ogni mese di demansionamento.

Frequente nella giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione e dei giudici di merito è anche il ricorso alla liquidazione del danno «in via equitativa» a norma degli articoli 1226 e 2056 del codice civile;

b) quale danno emergente

per le spese mediche e di cure sostenute a causa della malattia fisica o psichica;

c) quale danno da «lucro cessante» (articolo 1223 del codice civile) per i riflessi negativi sulla riduzione della capacità di produrre reddito liquidabile in sede civili

[45] Cian-Trabucchi, *Commentario Breve al Codice Civile*, p. 175, Cedam, 2002.

[46] X Congresso Medico-giuridico Internazionale a Forte dei Marmi: «Quale evoluzione nella tutela giuridica del lavoratore e del cittadino?», 18-19 maggio 2001.

listica e in sede Inail o per la perdita di *chances*;

d) quale **danno da licenziamento** (dichiarato nullo o illegittimo o ingiurioso).

In caso di declaratoria di nullità del licenziamento:

- se disciplinare, per inosservanza della procedura garantista ex articolo 7 dello Statuto dei lavoratori;

- per vizio di forma (in caso di licenziamento orale);

- per violazione della legislazione a tutela delle lavoratrici madri;

- se comminato a causa di matrimonio.

In caso di declaratoria di illegittimità del licenziamento:

- per «difetto di proporzionalità» tra fatto e sanzione (articolo 2106 del codice civile);

- per «ingiustificatezza» (assenza di giusta causa e/o giustificato motivo, soggettivo e oggettivo: articolo 3 legge 15 luglio 1966, n. 604).

Valgono i criteri risarcitori di cui alle leggi n. 300 del 1970, n. 108 del 1990 e n. 604 del 1966, in relazione al regime della tutela reale o di tutela obbligatoria applicabile al caso di specie, conseguendo, ove ne ricorrano i presupposti, la reintegrazione nel posto di lavoro.

In caso di licenziamento «ingiurioso»:

per tale licenziamento, in quanto offensivo e lesivo del decoro e dell'immagine del prestatore del lavoro, la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto di recente ammissibile anche il riconoscimento di un'«indennità risarcitoria», oltre quella dovuta in caso di licenziamento illegittimo, per gli «ulteriori danni subiti dal lavoratore alla vita di relazione o per la perdita di capacità professiona-

le», sussistendo la prova di tale perdita (Cass., sez. lav., n. 10203 del 13 luglio 2002, Pres. Sciarelli; Cass., sez. lav., n. 10116 dell'11 luglio 2002, Pres. Trezza in *Guida al Lavoro* n. 35/2002, pag. 67 e ss.);

e) quale **danno da «dimissioni» per giusta causa**, imputabili al datore di lavoro (articoli 2118 e 2119 del codice civile).

Sono così configurabili le dimissioni del lavoratore (quale dichiarazione unilaterale di recesso) per violenza morale, ingiurie e molestie, per l'assegnazione di mansioni inferiori e, più in generale, per violazione del diritto del lavoratore al rispetto della sua salute e della sua dignità e personalità morale.

L'invalidità delle dimissioni è regolamentata dalla disciplina generale inerente all'annullabilità dei contratti (articolo 1324 del codice civile) e il loro annullamento può essere chiesto dal prestatore di lavoro ex articolo 428 del codice civile in quanto rese in stato d'incapacità o semincapacità di intendere e volere, o perché sussistenti i vizi del consenso (articolo 1435 del codice civile).

In tali casi, può spettare al lavoratore il pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso ex articolo 2119 del codice civile (Cass., sez. lav., n. 13782 del 7 novembre 2001, Pres. Sciarelli) ed il risarcimento del danno biologico e del danno morale, se sussistente il pregiudizio dell'integrità psico-fisica.

In caso di annullamento delle dimissioni e di ripristino del rapporto spetteranno al lavoratore le retribuzioni maturate dalla data delle dimissioni fino a quella della sentenza.

2) Danno biologico psichico e morale

Qualsiasi lesione e violazione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, a prescindere dalla sussistenza di qualsiasi nocumento di carattere patrimoniale, è risarcibile quale danno biologico (cfr. Corte Cost. n. 184/1986; P. Cendon, *Trattato Breve dei Nuovi danni*, Vol. III, Cedam, 2001).

Si applicheranno le Tabelle del danno biologico Inail (Dm 12 luglio 2000, in *G.U.* n. 119 del 26 luglio 2000 in applicazione del Dlgs n. 38 del 2000) in vigore dal 25 luglio 2000, nel caso di accertato infortunio sul lavoro e di riconosciuta malattia professionale, se il grado d'invalidità permanente è quantificato dal 6 per cento in poi.

In caso di punteggio compreso tra l'1 e il 5 per cento, vigendo la franchigia per l'Inail, risponderà per tale fascia di danno biologico il datore di lavoro.

Analogo trattamento riguarda il danno morale, secondo il criterio della frazione 1/2, 1/3, 1/4 dell'importo liquidato come danno biologico la cui risarcibilità è esclusa dal citato Dlgs n. 38 del 2000 e dovrà pertanto fare carico al datore di lavoro.

La diversa e superiore quantificazione del danno biologico tra i criteri di liquidazione civilistica (Tabelle dei Fori) e le Tabelle dell'Inail - che risultano inferiori - determina una disparità risarcitoria che ha fatto e farà ancora discutere in dottrina^[47].

3) Danno esistenziale

Non avendo matrice medico-legale, questa voce di danno potrà essere liquidata solo con il criterio della liquidazione equitativa (articoli 1226 e 2056 del codice civile).

[47] «Note Informative Cgil» n. 18 - luglio 2000.

Le fattispecie di mobbing e la giurisprudenza

Sulla base delle ricerche, dell'esperienza e delle argomentazioni scientifiche cui il Leymann è pervenuto nei suoi studi, e le cui conclusioni sono condivise da molti altri specialisti della mente è risultato palese il convincimento che una delle difficoltà maggiori che si incontrano inizialmente nell'approccio al tema è costituita innanzitutto dallo stabilire se si tratta di una fattispecie di mobbing oppure di presunto mobbing.

Ben si comprende la rilevanza della risposta, sia sotto il profilo del nesso causale che per quanto concerne il ristoro dei danni e, pertanto, della loro risarcibilità. Per contro, nelle pronunce giurisprudenziali si assiste più di frequente al riconoscimento della sussistenza del demansionamento e quindi della lesione della professionalità con relativo danno che ne deriva, in violazione dell'articolo 2103 del codice civile anziché ravvisare in questa ed altre condotte pregiudizievoli l'ipotesi del «mobbing», e come tale pure risarcibile.

In buona sostanza, demansionamento sì, mobbing no^[48]!

Il distinguo insistito in numerose pronunce induce a riflessione in quanto simile interpretazione, per quanto corretta nel censurare il comportamento illecito del datore, del superiore gerarchico o del collega di lavoro della vittima del mobbing e nello stabilire legittimamente il ristoro del danno alla professionalità e alla salute che ne derivano al lavoratore, fa sollevare il dubbio che il «mobbing», pur essendo oramai un fenomeno internazionalmen-

te noto e riconosciuto nella sua connotazione, non abbia ancora incontrato l'attenzione ed il favore che meriterebbe da parte della dottrina e della giurisprudenza.

Il dubbio suesposto diviene quasi una certezza una volta effettuato il monitoraggio delle pronunce sin qui elaborate, poche peraltro, nelle controversie di lavoro sul mobbing, rendendo quantomai incerto l'esito del giudizio, salvo prendere buona nota della giurisprudenza torinese per prima pronunciata su due pressoché contemporanee controversie di mobbing (Trib. Lav. Torino - est. Ciocchetti, *Erriquez c/Ergom e Stomei c/Ziliani Spa*, 16 novembre 1999 e 30 dicembre 1999).

Tali pronunce hanno preceduto di pochi giorni una discutibile sentenza della Suprema Corte di Cassazione, la prima sul mobbing, (Cass., sez. lav., n. 143 del 8 gennaio 2000, in *Foro it.* n. 5 - maggio 2000, con nota di Luigi De Angelis) parsa elusiva in quanto - dopo avere rigettato la domanda di risarcimento di danno biologico da molestie sessuali proposta dalla dipendente nei confronti del datore di lavoro per mancanza di prova del nesso causale tra la condotta datoriale e il pregiudizio derivatone - non ha preso in considerazione il legittimo esercizio da parte della lavoratrice del diritto di critica (articolo 21 della Costituzione), tanto da configurare giusta causa di recesso la critica del lavoratore quale lesione morale dell'immagine del datore (per insussistenza del nesso di causalità vedi Cass. n. 5491 del 2000).

Le citate sentenze del Tribunale di Torino si muovono nell'inten-

to di formulare un «concetto unitario» di mobbing, quale complesso di atti vessatori, persecutori, di offese della dignità e professionalità del lavoratore (demansionamento e dequalificazione), di violenze morali e maltrattamenti verbali, in sostanza una serie di condotte pregiudizievoli, le cui ripercussioni negative sulla salute della persona sono state ritenute risarcibili, in virtù del combinato disposto di cui agli articoli 32 della Costituzione, 2043 e 2087 del codice civile, ed hanno il merito di avere affrontato il tema per la prima volta con una «visione complessiva del fenomeno», cosicché il mobbing assume la fisionomia di un «framework», una specie di «cornice» che consente di qualificare la condotta illecita nella sua interezza», come un unico mosaico composto da tanti tasselli, in precedenza distinti e disgiunti e che costituiscono e costituiscono, autonome fonti di risarcibilità, e per cui ben può valere per i giudici torinesi l'applicazione del principio del «fatto notorio», di cui all'articolo 115 del codice di procedura civile che così recita: «Salvi i casi previsti dalla legge il giudice deve porre a fondamento della decisione le prove proposte dalle parti o dal pubblico ministero. Può tuttavia, senza bisogno di prova, porre a fondamento della decisione le nozioni di fatto che rientrano nella comune esperienza».

I giudici torinesi difatti hanno attribuito rilevanza ai certificati medici prodotti dalla lavoratrice, senza disporre la consulenza tecnica d'ufficio (Ctu) medico-legale, liquidandole il danno in via equitativa.

[48] Trib. Lav. Milano, est. Frattin, sent. n. 1411/2002; Trib. Monza, est. Di Lauro, 31 agosto 2001 in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, n. 4, ottobre - dicembre 2001; Trib. Lav. Milano, est. Atanasio, sent. n. 2592/2002.

La condivisibilità di tale teoria è di fondamentale importanza per ricondurre nel giusto alveo sia la dimensione del fenomeno del mobbing in tutte le sue manifestazioni e nella sua complessità, qualsiasi siano le varie ipotesi della risarcibilità che possono formularsi, poiché le argomentazioni del Tribunale di Torino non prescindono dalla necessità del fondamentale presupposto della sussistenza del «nesso di causalità» tra le vessazioni e la patologia insorta nel lavoratore (data la ormai indiscussa multifattorialità del danno biologico di natura psichica), quantomeno come «concausa»^[49], ma ne prendono atto sulla base di riscontri documentali.

Accertato il nesso di causalità, l'altro scoglio da superare è «l'onere della prova», da assolvere rigorosamente e cui, ex articolo 2697 del codice civile, il lavoratore vittima del mobbing non può sottrarsi.

Trovano applicazione anche in tema di mobbing le norme generali sulla responsabilità contrattuale ed extra-contrattuale, cosicché ogni domanda di risarcimento deve essere supportata:

- in caso di danno ingiusto, ex articolo 2043 del codice civile, secondo le regole della responsabilità extra contrattuale, dalla prova della condotta che ha causato il danno, del nesso causale, e della colpa o dolo di chi è ritenuto responsabile (Cass. 2 maggio 2000, n. 5491);

- in caso di danno biologico o alla salute inteso come violazione dell'integrità psico-fisica ex articolo 2087 del codice civile, secondo le regole della responsabilità contrattuale, dalla prova della sussistenza dei comportamenti illegittimi, del verificarsi dei danni e del nesso di causalità tra simili condotte e i danni medesimi.

Grava inoltre sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile, ovvero di avere adottato tutte le misure idonee e necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, principi ribaditi dalla prima sentenza dei giudici di legittimità in tema di mobbing (Cass., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143).

Il percorso logico e cronologico seguito dal Tribunale di Torino nelle citate sentenze del 1999 ha incontrato censure e resistenze nella medicina legale accreditata^[50], che ne ha contestato una certa generalizzazione, anche in relazione a casi analoghi, qualora venisse a mancare un passaggio essenziale: la derivazione eziologica scientificamente certa e probabile, tra le vessazioni e la malattia accertata, spettando al danneggiato, ex articoli 2043 («risarcimento per fatto illecito») e 1218 del codice civile («responsabilità del debitore»), la prova del danno e al convenuto la dimostrazione che il danno lamentato dal dipendente non è in rapporto causale con la sua ope-

ra (condotta) datoriale e cui viene addebitato di avere commesso un danno ingiusto.

Pertanto, il danno deve essere strettamente rapportato o correlato al mobbing, quale causa morbigena, onde evitare generalizzazioni e, così ai fini del ristoro del danno, far «assumere dignità medico-legale soltanto a quelle fattispecie per le quali si può dimostrare - dopo un'attenta disamina delle fonti di prova - il rapporto di causa, o concausa tra le vessazioni e il danno biologico patito»^[51].

Significative appaiono le successive sentenze sul mobbing favorevoli al lavoratore - pur nei loro limiti - emesse dapprima dal Tribunale del lavoro di Forlì e poi dal Tribunale di Pisa^[52], avendo riconosciuto, in presenza di difficoltà inerenti alla quantificazione medico-legale del danno biologico subito dalla persona, il diritto al risarcimento del «danno psichico da mobbing» sotto forma di «danno esistenziale», quale lesione della dignità e personalità morale del lavoratore.

Analogamente il Tribunale di Pistoia ha ravvisato nel rifiuto di reintegrare un lavoratore la lesione dei diritti fondamentali della persona costituzionalmente garantiti, suscettibile di cagionare al lavoratore un «effettivo danno esistenziale»^[53].

Pullulano le sentenze dei giudici di merito, per contro, che riconoscono il risarcimento del danno per molestie sessuali ex articolo 2043 del codice civile, anche sot-

[49] P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, *op. cit.*

[50] G. Umani Ronchi-L. Bonaccorso, *Le vessazioni sul luogo di lavoro: rilevanza medico-legale del fenomeno «mobbing»* (estratto da Zacchia - Ist. Med. Leg. Università La Sapienza di Roma - 2000).

[51] Umani Ronchi-Bonaccorso, *op. cit.*

[52] Trib. Pisa, sent. 6.10.2001, est. Nisticò, in *Riv. Crit. Dir. e Lav.* n. 1/2002; Trib. Milano, sent. n. 2245/2000, est. Atanasio; Trib. Forlì, sent. 15.3.2001, est. Sorgi, con nota di Lino Greco, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* n. 2/2001.

[53] Trib. Pistoia, est. Signorelli, 23.9.2001 in *Riv. Crit. Dir. Lav.* n. 4, ottobre-dicembre 2001; U. Oliva, *Il mobbing: quale risarcimento?*, in *Danno e Resp.*, 2000, pag. 27, che prospetta il ricorso alla categoria esistenziale derivante dalla lesione della dignità umana e risarcibile secondo il tracciato normativo dato dalla combinazione dell'art. 2043 c.c. e dell'art. 41, comma 2, Cost.

to il profilo della responsabilità solidale del datore con il prestatore che ha effettuato le molestie (vedi *supra*).

La giurisprudenza penale

L'attualità del fenomeno del mobbing ha trovato riscontro in tempi recenti pure nell'ambito penalistico, il che fa ritenere la rilevanza del mobbing sotto i due profili come un dato ormai acquisito della nostra elaborazione giurisprudenziale.

Assume particolare rilievo, per la risonanza giuridica e sociale che l'ha caratterizzata, la copiosa sentenza (conta ben 157 pagine!) del Tribunale Penale di Taranto (sentenza n. 742 del 2002) per il caso più eclatante di mobbing collettivo riguardante la vicenda della famigerata «Palazzina LAF» (ex Laminatoio a freddo) dello stabilimento dell'Ilva di Taranto, azienda pubblica acquistata dall'industriale milanese Riva per 2.400 miliardi, e dove, nel luglio 1998, per esuberi in seguito ad un asserito processo di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, vennero mandate diverse decine di lavoratori che si erano rifiutati di accettare la novazione del contratto (passaggio di qualifica da impiegati di settimo e ottavo livello a operaio di terzo livello, pur conservando il medesimo livello retributivo), senza che al suo interno si svolgesse alcuna attività lavorativa. Nel processo, dall'istruttoria dibattimentale per tentata violenza privata e frode processuale è risultato, attraverso prove testimoniali e documentali, che i lavoratori erano tenuti soltanto a timbrare il cartellino e ad osservare l'orario di lavoro, ma erano inibiti ad operare in quanto la struttura, essendo ormai in disuso ed esclusa dal ciclo produttivo, era totalmente priva di qualsivoglia

supporto o strumento di lavoro, come sedie, tavoli di lavoro, scrivanie, carta, computer, telefoni, cosicché i lavoratori erano tenuti a far niente per tutta la giornata lavorativa, passeggiando come ebebi e disperati in un clima ambientale simile ad un «manicomio».

Da simile pregiudizievole condizione erano derivati ai lavoratori notevoli disturbi mentali qualificati come «depressione ansioso-reattiva» all'ambiente di lavoro e «disturbi post-traumatici da stress», con una grave compromissione del loro stato di salute, la cui lesione ha determinato il diritto al risarcimento a loro favore.

Rilevando inoltre che la «fattispecie rientra negli studi di settore di tali patologie», ormai inquadrate secondo classificazioni internazionalmente riconosciute come «mobbing», la citata sentenza del Tribunale penale di Taranto si sofferma sulla pretesa risarcitoria inerente al danno esistenziale richiesto dalle parti lese.

Pur palesando favore per questa nuova figura di danno, ed attribuendo anche all'articolo 2043 del codice civile il valore di natura primaria, in linea con la sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione n. 500 del 23 luglio 1999 («la lesione di ogni interesse normativamente qualificato, costituisce un danno risarcibile»), la sentenza di Taranto in oggetto non ha accolto le domande risarcitorie avanzate per il danno esistenziale, quale fonte autonoma di risarcimento, e ha fatto confluire questa voce (danno esistenziale) in quelle del danno biologico e del danno morale, citando per quest'ultimo la giurisprudenza più recente della Suprema Corte di Cassazione a sezioni unite n. 2515 del 7 dicembre 2001 - 21 febbraio 2002).

Di recente anche il Tribunale pe-

nale di Torino, con sentenza 1° agosto 2002, si è pronunciato nell'ambito della teoria del «mobbing» condannando un imprenditore torinese a sei mesi di reclusione per lesioni personali colpose ai danni di un dipendente mobbizzato (una guardia giurata alle dipendenze di un Istituto di Vigilanza Privata di Torino), colpito da infarto al miocardio per stress lavorativo ed usura psico-fisica (cfr. Cass., sez. lav., n. 2455 del 1997 e Cass., sez. lav., n. 8267 del 1997; Cass., sez. lav., n. 1307 del 5 febbraio 2000). A riprova della sempre maggior frequenza della magistratura penale ad occuparsi del fenomeno «mobbing», definito dalla Commissione Ministeriale appositamente creata sull'argomento dal Ministro per la funzione pubblica dell'epoca Frattini come «atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute, o la professionalità o la dignità del lavoratore», si segnala una interessante e recente sentenza della Suprema Corte di Cassazione sezione penale n. 3779 del 24 gennaio 2003, (u.p. del 13 novembre 2002, Pres. Valente, est. Laudati) che ha ravvisato la sussistenza del reato di estorsione ex articolo 629 del codice penale nel caso di un gruppo di dipendenti di un'impresa di pulizia costretti ad accettare trattamenti retributivi deteriori e non corrispondenti alle effettive prestazioni lavorative, e senza che l'accordo tra datore di lavoro e dipendente in violazione dei minimi retributivi escluda di per sé la sussistenza dei presupposti dell'estorsione.

Il mobbing e gli strumenti di tutela giudiziaria

Analizziamo gli strumenti (azioni di tutela individuale, mediante diffide, contestazioni ed azioni giudiziarie a carattere ripristinatorio e risarcitorio) che le vittime del mobbing possono promuovere e il principio dell'onere della prova, ex articolo 2697 del codice civile, che opera a carico della parte lesa anche in caso di mobbing

Nella tutela delle vittime del mobbing risulta fondamentale in azienda il ruolo e l'intervento che è chiamato a svolgere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls), al quale l'art. 19 del Dlgs n. 626 del 1994 - di recepimento della Direttiva Comunitaria n. 391/1989 - ha attribuito la facoltà di operare per la verifica dell'attuazione delle misure di sicurezza, a tutela della salute dei dipendenti, denunciando le condizioni di pericolo che si creano nell'ambiente di lavoro, e pertanto anche del rischio-mobbing. Possono risultare efficaci, in tal senso, accordi sindacali per la formulazione di regole di trasparenza e di comportamenti corretti, e ciò è demandato alla contrattazione collettiva, mediante l'apporto delle Rsu o Rsa pur con competenze diverse rispetto ai

Responsabili dei lavoratori per la sicurezza (Rls), gli unici deputati dalla legge ad esercitare specifiche funzioni per la tutela della salute nei luoghi di lavoro. La Suprema Corte di Cassazione nel 1985 ha delimitato con chiarezza i limiti del potere datoriale e della subordinazione gerarchica^[54]. Osserva il Rescigno^[55] che «la lesione degli interessi connessi alla persona costituisce la figura di illecito più antica e di immediata rilevanza e di cui, i più importanti sono rappresentati dalla vita e dall'integrità psico-fisica». Ciò giustifica la fitta serie di norme penali che sanzionano ogni atto di terzi rivolto a privare della vita l'individuo o a minacciarne l'integrità, ed aiuta a comprendere perché «analoghi riflessi di questa tutela particolare si avvertono nel codice civile». Difatti, se è vero che il singolo può disporre delle cose come crede (articolo 832 del codice civile), di agire come crede senza tuttavia ledere i diritti altrui (articolo 2043 del codice civile) e di impegnare la sua volontà scegliendo liberamente la controparte, il tipo ed il contenuto del contratto (articolo 1322 del codice civile), è pur vero che non è altrettanto libero di disporre agevolmente della sua persona (articolo 5), il che significa che il singolo non è difeso solo dalle lesioni che provengono dagli altri.

La tutela individuale e le «azioni inibitorie»: la tutela cautelare

Per inibire il comportamento del datore di lavoro che integri una violazione degli obblighi di sicurezza o che leda la libertà o la dignità del prestatore di lavoro, è possibile al lavoratore esperire un'azione mediante ricorso in via cautelare e d'urgenza ex articolo 700 del codice di procedura civile.

In particolare, in tema di tutela mediante il suddetto strumento processuale contro il demansionamento od il mutamento di mansioni - sulla cui ammissibilità non si dubita più né in dottrina né in giurisprudenza - si ricorre sovente alla tutela cautelare in via d'urgenza (ex articolo 700 del codice di procedura civile) al fine di evitare il verificarsi o l'aggravarsi di pregiudizi irreparabili alla professionalità del lavoratore ed alla salute, se la lesione comporta anche questo tipo di danno, ex articolo 2087 del codice civile, e così pure in caso di licenziamento.

In tal caso la giurisprudenza ha ritenuto che l'eventuale assegnazione, nelle more del giudizio, del posto occupato dal lavoratore licenziato ad altro dipendente, non costituisce valido motivo per non dare esecuzione all'ordine di reintegrazione ex articolo 18 dello Statuto dei lavoratori richiesto in via cautelare e d'ur-

[54] Cass. n. 5977/1985: «la subordinazione gerarchica del lavoratore non implica l'obbligo di prestare l'attività lavorativa in condizione di disprezzo per tale attività e per la persona che la svolge, né comporta l'obbligo di subire ingiurie».

[55] Trattato di Diritto Privato, n. 14, p. 96.

genza^[56]. Anche per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari, specie in caso di accanimento del datore nell'adozione di ripetuti provvedimenti disciplinari o di continui controlli e visite fiscali ossessive, lesivi della dignità e libertà del lavoratore, o di denunce penali infondate e che provocano sovente un danno biologico-psichico^[57] (si tratta di misure che sovente sfociano nel licenziamento) - è ritenuto ammissibile il ricorso al giudice e in via cautelare e d'urgenza.

La tutela ordinaria

Il lavoratore, vittima del mobbing, può adire ugualmente le vie legali mediante lo strumento processuale ordinario (ex articolo 414 del codice di procedura civile), e previo avviamento della procedura ex articolo 410 del codice di procedura civile, ai sensi del decreto legislativo n. 80 del 31 marzo 1998 (relativo al tentativo di conciliazione obbligatorio alla competente Direzione Provinciale del Lavoro), ed ex Dlgs n. 165 del 2001 se trattasi di lavoratore del pubblico impiego, nei seguenti casi:

a) impugnazione di sanzioni disciplinari illecite, o sproporzionate (ex articolo 2106 del codice civile) o irrogate senza l'osservanza della procedura garantistica prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori;

b) impugnazione delle dimissioni per uno o più fatti imputabili al datore di lavoro o per giusta causa (articoli 2118 e 2119 del codice civile), od eccedendo l'invalidità delle stesse (annullabilità del contratto ex articolo 1324 del codice civile) chiedendone l'annullamento ex articolo 428 del codice civile in quanto rese

in stato d'incapacità d'intendere o volere (Pret. Napoli 9 giugno 1994 in *D. e L.*, 1994, p. 977 e ss.; Cass., sez. lav., n. 13782 del 7 novembre 2001, Pres. Sciarelli, Rel. Picone, che approfondisce il tema della risarcibilità in caso di dimissioni per giusta causa - ad esempio molestie sessuali, comportamenti illeciti, ingiuriosi o illegali del datore di lavoro - ex articolo 2119 del codice civile), o perché sussistono altri vizi del consenso - o venga provata la sussistenza di tali presupposti e salvo che il Giudice compia un'opera di ricostruzione mediante la tecnica delle «presunzioni»;

c) impugnazione del licenziamento per superamento del periodo di comporto (ipotesi frequente nei casi di mobbing per demansionamento e molestie in conseguenza delle assenze dal lavoro in malattia od infortunio dovute alla necessità di cure), o in quanto nullo e disciplinare, o in quanto privo di giusta causa e giustificato motivo, o quale licenziamento «ingiurioso» - violazione delle leggi n. 604 del 1966, n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori), n. 108 del 1990 - (cfr. Cass. n. 8267 del 1997).

Gli effetti della tutela giudiziaria

In relazione alle impugnazioni sopra enunciate, derivano i seguenti effetti:

1) la reintegrazione nelle mansioni precedentemente svolte equivalenti od equipollenti, in caso di accertato demansionamento, pur essendo consentito al datore di lavoro il legittimo esercizio dello *ius variandi*, e adibendo il dipendente a mansioni di contenuto professionale equiva-

lente, oppure in caso di illegittimo trasferimento (Cass., sez. lav., n. 11479 del 12 ottobre 1999 in *L. G.*, 2000, p. 273);

2) la reintegrazione nel posto di lavoro in seguito a licenziamento nullo e/o illegittimo - eccetto che per il dirigente - se vigente la tutela reale oltre al risarcimento del danno (applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori), rilevando che, di recente, la Suprema Corte di Cassazione ha riaffermato il principio della risarcibilità di un danno alla professionalità - in caso di ingiustificato licenziamento - derivante dalla impossibilità di prestare l'attività lavorativa, in aggiunta alla indennità risarcitoria prevista dall'art. 18 St. Lav., comma 4, salvo le future eventuali modifiche a seguito della recente ammissione da parte della Corte Costituzionale del prossimo referendum per l'estensione della tutela reale a tutti i licenziamenti (Cass., sez. lav., n. 10116 del 2002 e n. 10203 del 2002 in *Guida al Lavoro*, n. 35/2002: entrambe le suddette pronunce sono di particolare rilievo in quanto pongono in risalto il diritto del lavoratore - in caso di licenziamento individuale - a far valere ulteriori danni subiti alla vita di relazione o per la perdita di capacità professionale, sempreché venga fornita la prova della sussistenza in punto di fatto di tale pregiudizio);

3) il risarcimento del danno in seguito a licenziamento in caso di tutela obbligatoria (da un minimo di due e mezzo ad un massimo di sei mensilità);

4) il risarcimento del danno per accertata responsabilità datoriale attribuibile a comportamenti di mobbing (danno patrimoniale ex articolo 1223 del codice civi-

[56] Tra le tante, Pret. Milano 4 ottobre 1993 in *D e L*, 1994, p. 321 e ss.; Trib. Milano, 10 luglio 2001, est. Ianniello, Mangiacasale c/Banca Carime, in *D e L*, n. 4/2001; Trib. Milano, 2 luglio 2002 est. Mascarello, Miceli c/Alleanza Ass. Spa in *D e L*, n. 4/2002; Trib. Roma, 20 marzo 2001, Pres. Torrice, Rai Spa c/Cancellieri, in *D e L*, n. 3/2001.

[57] L. De Angelis, *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*, in *Foro it.* 2000, I, c. 1557.

le; danno per lesione della professionalità ex articolo 2103 del codice civile; danno morale ex articolo 2059 del codice civile e articolo 185 del codice penale; danno biologico, così come definito dal legislatore con il Dlgs n. 38 del 2000 e comunque suscettibile di valutazione medico-legale; danno esistenziale quale nuova ed ulteriore voce di danno).

L'onere della prova: gli strumenti e le tecniche

Ai sensi dell'articolo 2697 del codice civile, «chi vuol far valere in giudizio un diritto deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento». L'onere della prova, pertanto, è a carico del soggetto vittima del mobbing il quale è tenuto ad assolverlo in relazione alle condotte lesive di beni fondamentali della persona umana, dei quali la salute rappresenta il bene giuridico primario. Per riuscire nell'intento di fare valere in giudizio il proprio diritto, il lavoratore vittima del mobbing ha la necessità di due «sostegni» e cioè: *a*) l'apporto dello psicoterapeuta e del medico legale e inoltre *b*) l'assistenza di un avvocato, tutti strettamente interconnessi e, ove possibile, collaboranti. Data la natura antidoverosa e la diversità delle molteplici azioni pregiudizievoli ed ostili che costituiscono il mobbing, nelle aule giudiziarie la discussione della causa viene affrontata preliminarmente, in concomitanza dell'esperimento del tentativo di conciliazione obbligatorio da parte del giudice, utilizzando la formula risarcitoria (tecnica che, pur idonea, ha suscitato qualche perplessità nella dottrina^[58] in quanto sminuisce o spegne dietro pagamento di un prezzo il tentativo di ricorso alla tute-

la inibitoria) o ipotizzando la rinuncia al posto di lavoro, dietro monetizzazione.

Tale percorso non è facilmente praticabile in relazione non solo alla possibile inadeguatezza del *quantum* risarcitorio che funge da incentivo all'esodo ma anche all'età, al sesso ed allo *status* professionale del lavoratore o lavoratrice mobbizzati e per la non semplice ricollocazione nel mercato del lavoro.

Nella pratica giudiziaria quotidiana si assiste nel corso dell'esame della soluzione bonaria della lite ricercata dalle parti avverse con i buoni uffici del giudice, ad argomentazioni che qui di seguito sintetizziamo.

Il demansionamento (con dequalificazione professionale), avendo creato condizioni lavorative negative e conflittuali con danno alla professionalità e alla salute del soggetto, per alcuni ne renderebbe impraticabile la conservazione del posto e costituirebbe buon motivo di risoluzione consensuale del rapporto, ex articolo 2113 del codice civile, meglio utilizzabile se il rapporto è alle soglie del pensionamento, così trascurando l'insegnamento della Cassazione e della giurisprudenza di merito al riguardo^[59], in quanto «il diritto disciplinato dall'articolo 2103 del codice civile è indisponibile e ogni rinuncia è invalida».

Il danno alla salute derivato al lavoratore demansionato-mobbizzato, e caratterizzato da sindromi depressivo-ansiose e disturbi psichici di varia natura, per altri scongiurerebbe il ricorso al contenzioso giudiziario in quanto più nocivo del mobbing subìto, trascurando che il diritto al lavoro è garantito costituzionalmente e lo Stato deve promuovere le condizioni che lo renda-

no effettivo (articolo 4 della Costituzione). Inoltre, posto che il lavoratore colpito dal mobbing non è di consueto persona debole o fragile, in quest'ottica può inserirsi la visione del mobbing come concausa o, quantomeno, se non causa del danno psichico, ma divenuta tale a causa del mobbing patito.

Tali teorie, salvo eccezioni, a parere di chi scrive non sembrano condivisibili, a prescindere dalla immagine di querulomane che può suscitare il mobbizzato, di per sé ininfluente.

Innanzitutto, la conciliazione - sebbene auspicata e auspicabile e prevista dal codice di procedura civile (articolo 420, comma 1) - non è un facile obiettivo nelle controversie di mobbing, in quanto il soggetto mobbizzato è, di solito, molto attaccato al lavoro e persona sensibile, moralmente integra e professionalmente responsabile, che si è formata una cultura sul fenomeno di cui è personalmente, suo malgrado, protagonista (è noto che il mobbizzato si aggiorna sul tema via internet, legge materiale utile e collabora con lo psicoterapeuta e con il legale di riferimento mediante la redazione di copiosi promemoria sulla propria vicenda lavorativa).

Il lavoratore vittima del mobbing, pertanto, tende a «rimanere» nel proprio posto di lavoro ed accetta con difficoltà anche un'utile ricollocazione nello stesso ambiente di lavoro.

Peraltro, la Cassazione a sezioni unite con sentenza n. 7755 del 30 aprile - 7 agosto 1998, (in *Guida al Lavoro* n. 39/1998, pag. 25, con nota di C. Filadoro), ha disposto che, in caso di inidoneità sopravvenuta alla prestazione, il licenziamento non è giustificato e il datore di lavoro ha l'obbligo di

[58] Luigi De Angelis, *cit.*

[59] Cass. n. 421 del 13 gennaio 2001; Cass. n. 10 del 2 gennaio 2002; Trib. Milano, est. Frattin, n. 1411/2002; Trib. Milano, est. Atanasio, n. 2245 del 31 luglio 2000; Trib. Milano n. 2592 del 28 dicembre 2001.

reperire un'altra occupazione con mansioni equivalenti o equipollenti. Nel riconoscere la generale operatività dell'obbligo di *repechage*, si è pressoché ampliata la sfera di applicazione dell'articolo 3 legge n. 604/1966 assimilando al concetto di giustificato motivo oggettivo anche la diversa ipotesi dell'impossibilità della prestazione, in cui il lavoratore si trova a non poter egli stesso offrire le prestazioni lavorative per fatto proprio, ancorché incolpevole, e non per oggettiva carenza delle funzioni assegnategli. In buona sostanza, la Cassazione assume la necessità per il giudice di merito di attenersi al seguente principio di diritto: «La sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (articoli 1 e 31 della legge n. 604/1966 e artt. 1463, 1464 c.c.), non è ravvisabile nella sola ineseguibilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore, ma può essere esclusa dalla possibilità di altra attività riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art. 2103 c.c.) o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché essa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore». Con altra sentenza del 1° ottobre 1998, n. 9768 la Cassazione ha ribadito, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato dalla sopravvenuta possibilità della prestazione del lavoratore, l'obbligo del *repechage* con il quale si esprime l'obbligazione (ed il connesso onere probatorio) posta a carico del datore di adibire il lavoratore licenziato in altre mansioni reperibili in azienda di analogo livello professionale.

Il lavoratore, dunque, insiste per la rimozione delle cause (e di qualche soggetto-mobber) che hanno reso negativa la sua condizione lavorativa e desidera vedersi reintegrato nelle sue mansioni e nel suo ruolo di competenza (perché, ci si chiede, non considerare l'adozione di interventi disciplinari nei confronti del mobber se superiore gerarchico, preposto o collega?!).

Tutto ciò determina una forma di «resistenza» da parte del lavoratore che non rappresenta soltanto una questione di principio e di rispetto della propria persona, ma soprattutto la necessità di difendere la propria sussistenza e quella del proprio nucleo familiare, allo scopo di conservare il posto di lavoro e con esso la relativa retribuzione, e pur nella consapevolezza di una reintegrazione presumibilmente problematica e densa di incognite e rischi nel rientro in un contesto ambientale in precedenza dimostratosi ostile. In secondo luogo, la rinuncia preventiva all'azione giudiziaria di per sé impedisce l'esercizio del diritto da parte del lavoratore di tutelare la professionalità, la personalità morale e la dignità (diritti tutti costituzionalmente garantiti) e può comprimere ulteriormente il diritto di difesa dell'integrità psicofisica, a fronte della lesione subita, - salvo i casi di estrema gravità per i quali gli stessi psicoterapeuti sconsigliano il conflitto giudiziale - venendo paradossalmente a privare il «mobbizzato» del soccorso e della solidarietà necessaria per riportarne la condizione lavorativa nel giusto equilibrio ed operatività e ripristinare il rispetto a suo favore come persona e come lavoratore (articolo 2 della Costituzione: «diritti inviolabili», in relazione all'articolo 32 della Costituzione).

Bisogna infine considerare che le pretese risarcitorie introdotte in giudizio, se comprensive di

varie voci di danno legittimamente vantate, portano ad irrigidire la parte obbligatoria.

Tuttavia a ciò si potrà ovviare con un'opzione ragionevole e ugualmente proficua riguardo ad alcune delle voci di danno richieste e fatto salvo il potere discrezionale del giudice di liquidarle in via equitativa, come si evince dalla giurisprudenza formatasi in materia. Occorre anche evitare che la causa divenga un «calvario» e che assuma tempi e costi di ogni genere spropositati. Pertanto, può costituire una buona conciliazione anche quella che privilegia la reintegrazione delle mansioni ad una elevata entità del risarcimento, contenendolo, dato il fine precipuo di conservare il posto di lavoro e la professionalità. Il «danno» alla persona, comunque, dovrà essere riparato e risarcito, anche con il ricorso all'equità.

Si ha fondato motivo di ritenere che il «timore» per la salute della vittima del mobbing, se inteso come preclusivo di idonee azioni giudiziarie, comporterebbe un peggioramento ulteriore e ancor più pregiudizievole per la salute dello stesso e lo collocherebbe in una posizione contrattuale di maggior debolezza e a rischio della conservazione del posto di lavoro, specialmente se privo del sostegno e della solidarietà sindacali. L'ingiustizia del danno patito sarebbe, perciò, doppia. Pur risultando l'esito della controversia molto condizionato, e subordinato, all'onere della prova - sussistono numerosi strumenti processuali che consentono di superare almeno in parte le difficoltà che vi si frappongono e cioè: a) iniziative e contestazioni scritte sulle azioni negative, con precisazioni di date, eventi, e personale presente al fatto; b) prove testimoniali acquisite potendo contare anche sulla solidarietà di colleghi e funzionari sindacali; c) Ctu medico-legale;

d) registrazioni nell'ambiente di lavoro di colloqui ed espressioni pesanti, vessatori, offensivi e persecutori, la cui audizione dovrebbe essere autorizzata dal giudice, e a cui fare ricorso in caso di assenza di testimoni^[60].

Nesso di causalità e irrilevanza delle condizioni personali della vittima

Una delle obiezioni più ricorrenti che viene sollevata dagli addetti ai lavori nelle controversie che a hanno per oggetto fattispecie di mobbing è quella inerente al nesso di causalità, in relazione alla «multifattorialità» del danno psichico, potendo sussistere non una sola causa attribuibile a tale danno, specie se si assume che l'illecita condotta datoriale sia una concausa e non l'unica causa scatenante del danno lamentato dal lavoratore.

È possibile che tale assunto sia in parte vero, se scientificamente fondato, ma ciò non esonera il datore di lavoro dalla responsabilità degli eventi lesivi e dell'insorgenza di una psicopatologia ai danni del lavoratore da lui, o per interposta persona, mobbizzato, così come hanno posto in risalto sia la giurisprudenza di merito (Trib. Torino 16 novembre 1999 e 30 dicembre 1999, cit., in *RCDL*, 2000, 108 e 386; Trib. Milano 21 aprile 1998, in *RCDL*, 1998, 95) che quella di legittimità (Cass. n. 12339 del 5 novembre 1999; Cass. sez. lav.

n. 1307 del 5 febbraio 2000) nel ribadire che «la Costituzione all'articolo 32, e la legge all'articolo 2087 del codice civile tutelano indistintamente tutti i cittadini, siano essi forti e capaci di rispondere alle prevaricazioni, viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere», ed altresì «il diritto al risarcimento del danno biologico a favore del lavoratore il cui demansionamento abbia causato una malattia nervosa e persino un infarto miocardico».

La giurisprudenza ha cercato di dare risposte al delicato quesito con particolare riguardo alla rilevanza che possono assumere preesistenti alterazioni psichiche o fisiche della vittima del mobbing, palesando un orientamento che sembra propendere per la irrilevanza di tale dato (Trib. Torino 16 novembre e 30 novembre 1999, cit.; Cass., sez. lav., n. 5539 del 9 aprile 2003, secondo la quale «la concausa naturale non riduce la responsabilità del datore di lavoro», nel caso di dipendente colpito da sindrome ansiosa depressiva per effetto di un illegittimo licenziamento e fisicamente predisposto alla malattia), pur essendo suscettibili tali fattispecie di opportune indagini conoscitive (ad esempio, il fatto che in precedenza mai la vittima aveva manifestato debolezza o cedevolezza sul piano emotivo e comportamentale e considerando pure la particolare sensibilità della stessa vittima)^[61].

Anche la dottrina (Tullini, *Mob-*

bing e rapporto di lavoro, una fattispecie emergente di danno alla persona, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, parte I, n. 3) accede a tale passaggio interpretativo, attribuendo rilevanza sostanziale alle concrete modalità dell'aggressione e all'impatto sulla «vittima», e ponendo così a carico del datore di lavoro la previsione di responsabilità per i danni sofferti dal dipendente molestato in ragione di una concausa (la particolare fragilità del soggetto), e ponendo inoltre, la violenza esercitare una pressione tale da impressionare una persona sensata e da farle temere di esporre sé o i propri beni ad un male ingiusto e notevole, avuto riguardo all'età, al sesso e alla condizione della vittima, e venendo sovente esercitata nei confronti di un soggetto contingentemente fragile, quale vittima designata.

In tale senso, non si può convenire con quella parte della dottrina, che peraltro risulta minoritaria^[62], secondo la quale il mobbing è uno «strumento straordinario» che seleziona i migliori, dal momento che le persecuzioni e le vessazioni morali ostacolano coloro che posseggono potenzialità e capacità, mettendoli in cattiva luce e distruggendoli, comportando cioè divisioni e selezione tra i dipendenti, e nuocciono altresì, alla socialità.

L'auspicio che faccia presa la prevenzione è il motivo ispiratore di buona parte delle proposte di legge^[63] sul mobbing che più oltre analizzeremo.

[60] Cass., sez. lav., n. 143/2000 cit., ove la stessa Suprema Corte riconosce che «la prova del mobbing è particolarmente difficoltosa a causa di eventuali sacche di omertà, sempre presenti, o per altre ragioni»; Cass., sez. civ. II., n. 12206 del 11 dicembre 1993, Pres. Angelani, secondo cui la registrazione su nastro magnetico di una conversazione telefonica, costituisce fonte di prova a norma dell'art. 2712 c.c. ed all'ammissibilità della prova non osta la disposizione dell'art. 615-bis c.p., che non vieta la riproduzione di conversazioni da parte del destinatario; Cass., sez. lav., n. 12715 del 18 dicembre 1998, Pres. Lanni, ove è scritto che «l'efficacia probatoria delle riproduzioni meccaniche (registrazioni fonografiche) è subordinata all'esclusiva volontà della parte contro la quale esse sono prodotte e all'ammissione che siano realmente accaduti i fatti di cui si tendono a provare le effettive modalità e la rispondenza a quanto sostenuto dalla parte produttrice».

[61] F. Amato-Cascimo-Lazzeroni-Loffredo, *Il mobbing*, Giuffrè Editore 2002.

[62] M. Meucci, *Violenza da mobbing sul posto di lavoro*, in *RCDL*, 275-284.

[63] S. Pirola, *Il mobbing tra repressione e prevenzione*, in *RCDL*, 2000, p. 645.

Il mobbing sul posto di lavoro nella legislazione dell'Unione Europea

Di recente è salito alla ribalta del Parlamento Europeo il tema del «mobbing», quale fenomeno di violenza e molestie sul posto di lavoro.

Dopo avere autorizzato la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali a elaborare una relazione d'iniziativa, a norma dell'articolo 163 del regolamento Ce, e dopo aver consultato in data 16 luglio 2001, per il parere, la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, il Parlamento Europeo ha presentato una relazione, approvata all'unanimità in data 21 luglio 2001, contenente una proposta di risoluzione dal titolo «mobbing sul posto di lavoro».

Alla relazione è stato allegato il parere della Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Si aprono così nuovi e positivi scenari a livello internazionale in riferimento al fenomeno del mobbing

Esaminiamo il contenuto della Risoluzione del Parlamento europeo, approvata in data 21 luglio 2001, n. A5-0283/2001 (2001/2339(INI)) di cui di seguito pubblichiamo il testo.

Le premesse

Il Parlamento Europeo, nella Risoluzione in oggetto, ispirandosi agli articoli 2, 3, 13, 125-129, 136-140 e 143 del Trattato Ce e alla normativa del suo regolamento (articolo 163), richiama, innanzitutto le proprie precedenti risoluzioni (in particolare: quella del 13 aprile 1999 sulla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, quella del 24 ottobre 2000 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per l'anno 2001 e quella del 25 ottobre 2000 sull'Agenda per la politica sociale), nonché le conclusioni del Consiglio europeo in occasione dei vertici di Nizza

e Stoccolma e la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Nella risoluzione in oggetto, il Parlamento Europeo segnala poi un sondaggio svolto dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino) tra 21.500 lavoratori, da cui è emerso che nei dodici mesi precedenti la risoluzione ben l'8 per cento dei lavoratori della Ue (12 milioni di persone) è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, con un «sommerso» dalle percentuali molto più elevate, e rileva che, più in generale, le statistiche sulla presenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro (tra cui il mobbing) variano tra gli Stati membri a seconda della diversa sensibilizzazione al fenomeno e per le differenze culturali e dei sistemi giuridici.

La Fondazione di Dublino ha sottolineato che una delle cause

principali dell'aumento della frequenza dei fenomeni di violenza e molestie sul lavoro è costituita dalla precarietà delle condizioni di lavoro (carenze organizzative e di direzione) e che le persone vittime del mobbing e delle vessazioni ad esso riconducibili sono soggette a stress in misura superiore agli altri lavoratori con rischio così elevato per la salute da sfociare in vere e proprie patologie, e che ciò è stato riscontrato specialmente nelle professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione, con aumento di competitività e riduzione della sicurezza lavorativa.

Tutto ciò ha reso precario lo stato di occupazione e ha creato pesanti pressioni sul singolo (in prevalenza donne) e sui gruppi di lavoro, da cui scaturiscono costi elevati per l'individuo lavoratore e per l'impresa (malattia, calo e riduzione di produttività e capacità lavorativa, indennità di licenziamento e dimissioni), con conseguenze devastanti per la salute fisica e psichica e con riflessi negativi anche nei rapporti con i familiari (le cosiddette vittime secondarie).

Le misure da adottare

Il Parlamento Europeo pone l'accento sul fatto che le misure da adottare contro il mobbing sul luogo di lavoro debbono costituire una componente importante degli sforzi da compiere al fine del miglioramento della qualità del lavoro e delle relazioni sociali nella vita lavorativa e al fine di combattere l'esclusione sociale.

Ciò giustifica ampiamente una maggiore attenzione e sintonia con l'Agenda per la politica sociale e gli orientamenti in tema di occupazione.

L'allarme e le esortazioni

Il Parlamento Europeo nella Risoluzione in esame denuncia che i problemi del mobbing sul posto di lavoro vengono ancora oggi sottovalutati in molti paesi dell'Unione Europea e non nasconde le tante difficoltà che possono incontrare eventuali iniziative comuni a livello dell'Unione per prevenire e impedire l'insorgenza del fenomeno, qualora non rispondano a criteri di equità o qualora le iniziative legislative influiscano sugli atteggiamenti in modo impositivo (rilevando sul punto che in alcuni Stati membri il mobbing è già regolamentato).

La Risoluzione, in buona sostanza, da una parte, invita gli Stati membri a prendere coscienza della vastità del fenomeno - ispirandosi sotto il profilo della prevenzione del rischio-mobbing alla Direttiva Quadro Cee n. 391/1989 (recepita nel nostro ordinamento con il decreto legislativo n. 626 del 1994) - e, dall'altra, rivolge accurate esortazioni alle Istituzioni Europee, affinché predispongano strategie comuni di legislazione, di aiuti ed assistenza ad individui od a gruppi di lavoro, al fine anche di contenere gli elevati costi che derivano al soggetto colpito dal mobbing ed all'impresa che lo attua, individuando in maniera unitaria la definizione della fattispecie del mobbing e le responsabilità degli Stati membri riguardo a tale fenomeno, attraverso la collaborazione con la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, la Fondazione di Dublino e l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute del

lavoro, mediante studi approfonditi in materia. La risoluzione in esame prospetta, inoltre, l'introduzione di prassi aziendali e l'attuazione di politiche di formazione e di prevenzione efficaci, sia nel settore pubblico che in quello privato, e prevede l'ampliamento delle direttive quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro, anche l'emanazione di una nuova direttiva quadro a difesa della salute, della dignità e dell'onore del lavoratore, con particolare riferimento alle donne, nonché l'adozione di normative miranti a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro (richiamando le norme emanate per reprimere le molestie sessuali) e la previsione di strategie di lotta comuni e scambi di esperienze in merito secondo il principio cosiddetto delle «migliori pratiche».

Le conclusioni del Parlamento Europeo

Nel riconoscere che le persone esposte e colpite dal mobbing nelle istituzioni europee beneficiano di un aiuto insufficiente e nel sottolineare la necessità di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente, la risoluzione si affida per la discussione di modalità di sostegno anche alle reti e alle organizzazioni di volontariato nella lotta contro il mobbing.

La Risoluzione conclude, infine, con l'espresso invito alla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali a presentare entro il marzo 2002 un «libro verde» recante un'analisi dettagliata delle situazioni relative al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro, ed a presentare successivamente sulla base di detta analisi, entro l'ottobre 2002, un preciso programma d'azione sca-

denzato concernente le misure comunitarie.

Si segnala che a tutt'oggi il «libro verde» previsto dalla Risoluzione in esame non è stato ancora predisposto.

Tuttavia in data 11 marzo 2002 la Commissione dell'Unione europea ha pubblicato una Comunicazione dal titolo: «Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002 - 2006», nella quale compie un'analisi delle trasformazioni del mondo del lavoro e della società in generale e prospetta una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, la predetta Comunicazione del marzo 2002 promuove il rafforzamento della cultura della prevenzione e della sensibilizzazione riguardo alla conoscenza dei rischi e attribuisce un ruolo trainante all'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, con la creazione di un «Osservatorio dei rischi», auspicando:

- a) una migliore applicazione anche della giurisprudenza finora esistente;
- b) la utilizzazione di «uno strumento comunitario» relativo alle molestie psicologiche e alla violenza sul luogo di lavoro;
- c) l'avviamento di una consultazione delle parti sociali circa lo stress e le sue conseguenze sulla salute e la sicurezza del lavoro, in ottemperanza alla procedura di cui all'articolo 138 del Trattato Ce.

La Comunicazione in esame invita, infine, gli Stati membri allo sviluppo della cooperazione internazionale mediante attività condotte dagli organismi internazionali, al fine dell'eliminazione delle forme più abiette di «lavoro minorile» e di sostegno al miglioramento della salute sui luoghi di lavoro nel mondo.

Parlamento europeo
 Risoluzione A5-0283/2001 (2001/2339(INI)) approvata il 20 settembre 2001

Mobbing sul posto di lavoro

Il Parlamento europeo

- visti gli articoli 2, 3, 13, 125-129, 136-140 e 143 del trattato Ce;
 - viste le sue risoluzioni del 13 aprile 1999 sulla comunicazione della Commissione «Modernizzare l'organizzazione del lavoro - Un atteggiamento positivo nei confronti dei cambiamenti», del 24 ottobre 2000 su «Orientamenti a favore dell'occupazione per il 2001 - Relazione congiunta sull'occupazione 2000» e del 25 ottobre 2000 sull'Agenda per la politica sociale;

- viste le parti pertinenti delle conclusioni del Consiglio europeo in occasione dei vertici di Nizza e di Stoccolma;

- visto l'articolo 163 del suo regolamento;

- visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-0283/2000);

A. considerando che, secondo un sondaggio svolto tra 21.500 lavoratori dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), nel corso degli ultimi 12 mesi l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che si può presupporre che il dato sia notevolmente sottostimato;

B. considerando che l'incidenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, tra cui la Fondazione include il mobbing, presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri e che ciò è dovuto, secondo la Fondazione, al fatto che in alcuni paesi soltanto pochi casi vengono dichiarati, che in altri la sensibilità verso il fenomeno è maggiore e che esistono differenze tra i sistemi giuridici nonché differenze culturali; che la precarietà dell'impiego costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza di suddetti fenomeni;

C. considerando che la Fondazione di Dublino rileva che le persone esposte al mobbing subiscono uno stress notevolmente più elevato rispetto agli altri lavoratori in generale e che le molestie costituiscono dei rischi potenziali per la salute che spesso sfociano in patologie associate allo stress; che i dati nazionali sul mobbing nella vita professionale, disaggregati per generi, non offrono, secondo l'Agenzia, un quadro uniforme della situazione;

D. considerando che dai dati provenienti da uno degli Stati membri risulta che i casi di mobbing sono di gran lunga più frequenti nelle professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione, professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini e che hanno conosciuto una grande espansione nel corso degli anni 90;

E. considerando che gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte, il fenomeno del mobbing nella vita professionale e, dall'altra, lo stress o il lavoro ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali;

F. considerando che tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del «capro espiatorio» e al mobbing; che le conseguenze per l'individuo e per il gruppo di lavoro possono essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società;

1. ritiene che il mobbing, fenomeno di cui al momento non si conosce la reale entità, costituisca un grave problema nel contesto della vita professionale e che sia opportuno prestarvi maggiore attenzione e rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno;

2. richiama l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia;

3. richiama l'attenzione sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi impongono spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni;

4. richiama l'attenzione sul fatto che, secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste;

5. richiama l'attenzione sul fatto che false accuse di mobbing possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di mobbing;

6. pone l'accento sul fatto che le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle

relazioni sociali nella vita lavorativa; ritiene che esse contribuiscano altresì a combattere l'esclusione sociale, il che può giustificare l'adozione di misure comunitarie e risulta in sintonia con l'Agenda sociale e gli orientamenti in materia di occupazione dell'Unione europea;

7. rileva che i problemi di mobbing sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'Ue e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno, il fatto che gli orientamenti sulle misure per combattere il mobbing sul posto di lavoro possano produrre effetti normativi ed influire sugli atteggiamenti e che l'adozione di tali orientamenti comuni sia giustificata anche da ragioni di equità;

8. esorta la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso;

9. esorta il Consiglio e la Commissione ad includere indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro negli indicatori relativi alla qualità del lavoro, che dovranno essere definiti in vista del Consiglio europeo di Laeken;

10. esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del «mobbing»;

11. sottolinea espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;

12. raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi;

13. esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell'ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l'adozione di misure preventive;

14. sottolinea che una base statistica migliore può agevolare e ampliare la conoscenza e la ricerca e segnala il ruolo che l'Eurostat e la Fondazione di Dublino possono svolgere in tale contesto; esorta la Commissione, la Fondazione di Dublino e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro a prendere iniziative affinché vengano condotti studi approfonditi in materia di mobbing;

15. sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi della situazione particolare delle donne vittime di mobbing;

16. constata che uno Stato membro ha già adottato una normativa mirante a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro e che altri Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali; esorta gli Stati membri a prestare attenzione al problema del mobbing sul luogo di lavoro e a tenerne conto nel contesto delle rispettive legislazioni nazionali e di altre azioni;

17. esorta le istituzioni europee a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni;

18. constata che le persone esposte al mobbing nelle istituzioni europee beneficiano attualmente di un aiuto insufficiente e si compiace al riguardo con l'amministrazione per aver istituito da tempo un corso destinato in particolare alle donne amministratrici intitolato «La gestione al femminile» e, più recentemente, un comitato consultivo sul mobbing;

19. chiede che si esamini in quale misura la consultazione a livello comunitario tra le parti sociali può contribuire a combattere il mobbing sul posto di lavoro e ad associare a tale lotta le organizzazioni dei lavoratori;

20. esorta le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro, procedendo altresì a uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle «migliori pratiche»;

21. ricorda che il mobbing comporta altresì conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la redditività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione nonché dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati;

22. sottolinea l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente;

23. chiede che abbia luogo una discussione in merito alle modalità di sostegno alle reti e organizzazioni di volontariato impegnate nella lotta al mobbing;

24. invita la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata della situazione relativa al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro; chiede che tale piano d'azione venga corredato di uno scadenziario;

25. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio, alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed all'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Considerazioni sulla risoluzione europea

La Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 luglio 2001 in commento concernente il mobbing sul posto di lavoro è pregevole e significativa perché compie un'analisi attenta ed oculata del disagio, delle vessazioni e delle violenze e molestie da ambito lavorativo, fonti potenziali di danno psichico alla persona, che sono ricomprese nel mobbing inteso come fenomeno negativo e unico contenitore, riassuntivamente, di molteplici si-

tuazioni lavorative pregiudizievole. Molta strada è stata fatta da quando, per la prima volta, nell'aprile 1995, al 7° Congresso Europeo di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni a Győr, in Ungheria, si incontrarono i «mobbers researches»^[64], compiendo una panoramica sulle condizioni di lavoro e sullo stress da ambiente lavoro attraverso lo scambio di esperienze nei vari Stati.

Copiosa la letteratura medico-scientifica, sociologica e giuslavoristica, nazionale e internazionale, in Europa e, più di recente, sviluppatasi con particolare inten-

sità anche nel nostro Paese, specie nel corso degli ultimi anni^[65]; numerosi i convegni svoltisi anche in Italia sul mobbing, molte le Associazioni (ad esempio: «Prima» - «Associazione Italiana contro il mobbing e lo stress psico-sociale», in Bologna, Via Tolmino n. 14, fondata da H. Ege) e le Fondazioni (ad esempio: Associazione Risorsa - Onlus - Milano, 30 marzo 2000, regolarmente registrata) costituite sul tema, gli sportelli sindacali, le iniziative e i giornali aziendali e le notizie di stampa^[66]. Significativa l'istituzione da par-

[64] Per un confronto ed approfondimento sul tema vedi in *Guida al Lavoro* n. 11/1999, p. 12 e n. 24/2000, p. 29.

[65] H. Zaff e Leymann, *The content and development of mobbing at work*. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996; M.F. Hirigoyen, *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*, Einaudi Ed., Torino, 2000; Antonio Casilli, *Stop Mobbing*, in *Derive-Approdi e Map*, 2000; U. Oliva, *Danno psichico e mobbing in Tagete* n. 2/2000; A. Marigliano, *Il danno da menomazione psichica: l'altra faccia della luna* - Aggiornamento Prof.le n. 26, dal libro *La nuova frontiera del danno risarcibile* e così pure in *Criteri diagnostici in Psichiatria* del Prof. F. Borsetto e del Dott. S. Bellino, del Dipartimento di Neuroscienza, Università degli Studi di Torino (in *Tagete* nr. 2/2000, p. 45). V. Matto, *Il mobbing alla persona e lesione del patrimonio professionale in Dir. Relaz. Industr.*, 1999, 491; S. Saggese, *Tutela della salute: la prova del danno biologico in Dir. e Prat. Lav.* n. 21/1995; P. Ziviz, *La tutela risarcitoria della persona: danno morale e danno esistenziale*, Giuffrè Editore, 1999; P. Cendon, *Il danno non patrimoniale in La responsabilità civile*, 1998; M. Rossetti, *Danno esistenziale in Tagete*, n. 1/2000; U. Oliva, *Mobbing: quale risarcimento?* in *Danno e resp.* 2000, 27 ss. e in *Tagete*, settembre 2000, Monateri e altri, *Le nuove frontiere del danno*; e *Danno psichico da mobbing*, in *Tagete* n. 2/2000; L. De Angelis, *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore, in ricordo di Massimo D'Antona*, in *Foro it.*, maggio 2000, p. 1557; Alpa, *La responsabilità civile*, Milano, 1999; Castaldi, *Il danno psichico tra medicina legale e diritto* in *G.M.*, 1997; L. Greco, *Mobbing: quali esperienze, quale risarcimento* in *Tagete* n. 3 - settembre 2001, p. 29.

[66] Tra i tanti segnaliamo: *Informatore Inaz* - n. 5 del 2001: «Mobbing, un campanello di allarme per l'azienda» a cura di Roberto Merlini; Accordi di clima all'ATM di Torino del 25 gennaio 2001; «Conferenza nazionale per la promozione della salute» Roma, dicembre 2000: «Fumo e mobbing: i nemici degli

te della Regione Lazio di un «Osservatorio» sul mobbing, su Delibera del Consiglio Regionale nella seduta del 26 settembre 2001 e l'emanazione della legge 11 luglio 2002, n. 16 (in *Bur Lazio* del 30 luglio 2002, n. 21 – S.O. n. 3) concernente «Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro».

Numerose anche le proposte di legge pendenti nel nostro Parlamento (vedi oltre).

Il Parlamento Europeo ha considerato l'ampio «movimento» creatosi attorno al mobbing, le indagini, le ricerche e gli studi sociologici e scientifici degli specialisti della mente susseguiti nel nostro come negli altri Stati d'Europa, e gli orientamenti dottrinari e giurisprudenziali.

La risoluzione dichiara la sussistenza del «fenomeno mobbing» in tutta la sua estensione e gravità, e cerca di fronteggiarlo sulla base dei seguenti assunti:

1) si riconosce, anzitutto, che il mobbing ed i suoi devastanti effetti sul singolo e sulla collettività è determinato da carenze organizzative e di direzione nell'ambito dell'impresa, pertanto dalla precarietà delle condizioni di lavoro (molta responsabilità è attribuita all'aumento dei contratti a termine), a scapito di soggetti di più elevato livello culturale e professionale e più sovente della donna lavoratrice;

2) si riconosce altresì che dallo stress, dai disagi, dalle violenze psicologiche e dalle molestie nei luoghi di lavoro deriva un danno alla vita professionale ed alla sa-

Regione Lazio
Legge regionale 11 luglio 2002, n. 16

Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro

L'articolo 1 (Finalità) così recita: «La Regione, in attuazione dei principi costituzionali, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di un'adisciplina organica dello Stato in materia, interviene al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del «mobbing» nei luoghi di lavoro».

All'articolo 2 la legge regionale in oggetto fornisce un'ampia definizione del mobbing e individua gli atti e i comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o soggetti posti in posizione sovraordinata o da altri colleghi.

Nei successivi articoli 3, 4, 5, e 6 la Regione individua e promuove l'istituzione di soggetti idonei alla sensibilizzazione, formazione e assistenza dei lavoratori, quali: Organi paritetici; Centri anti-mobbing; Enti Locali; Osservatorio regionale sul mobbing con sede presso l'Assessorato competente in materia di lavoro.

lute fisica e psichica delle vittime di mobbing, con riflessi sulle loro famiglie^[67], comportando così la necessità di cure e trattamenti psico-terapeutici;

3) si attribuisce alla «salute» il valore di «bene giuridico primario» e, pertanto, «diritto inviolabile», come tale già riconosciuto nell'ordinamento del nostro Paese (artt. 2, 32 e 41, comma 2 della Costituzione) come pure in altri Stati dell'Unione^[68], da salvaguardare con un'opera di prevenzione del rischio-mobbing (v. la Direttiva quadro 391/1989/Cee recepita nel nostro ordinamento con il decreto legislativo n. 626/1994) e mediante idonei ed opportuni interventi socio-legislativi;

4) si è accertato che gli effetti del mobbing risultano vieppiù catastrofici, per l'elevato costo che esso comporta a danno del lavoratore e dell'impresa (malattia, perdita del posto di lavoro e

indennità di licenziamento e dimissioni).

Sulla base di queste fondate preoccupazioni, il Parlamento Europeo ha deliberato di intervenire sul mobbing con suggerimenti, inviti ed esortazioni nei confronti degli Stati membri affinché non sottovalutino il fenomeno e assumano in tempi rapidi le misure del caso, con confronti e scambi di esperienze e di strumenti assistenziali (adesempio il prepensionamento è già in vigore in Germania) e giudiziari (ad esempio in Svezia esiste persino il reato da mobbing, ipotesi non condivisa da più parti nel nostro Paese), e legislativi, al fine di «garantire un ambiente di lavoro soddisfacente» e «l'adozione di misure energiche» contro il mobbing sul posto di lavoro.

Da qui è scaturita l'esigenza di un «libro verde» che, come detto, non si è ancora realizzato, al fine di una analisi dettagliata sul-

italiani» dalla relazione dell'ex Ministro della Sanità U. Veronesi Quotidiano Metro di Milano dell'11 gennaio 2001: «10 milioni di italiani hanno disturbi mentali» dalla relazione dell'ex ministro della Sanità U. Veronesi alla prima Conferenza Nazionale per la salute mentale a Roma.

[67] Trib. Milano n. 1223/2000 in *Guida al Diritto* n. 14 del 15 aprile 2000; Trib. Milano n. 666/2000.

[68] Cfr. i «Beni giuridici» paragr. 823 del codice civile tedesco - Bgb; le disposizioni con cui i diversi tipi di danni vengono regolamentati dal codice civile austriaco - Abgb; la clausola generale di responsabilità in materia di responsabilità civile o di fatti illeciti, per i valori in essa contenuti, nel codice civile francese e in altri che vi si sono ispirati, tra i quali i codici italiani.

la situazione del mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato dell'Unione e di un successivo programma di misure comunitarie. L'auspicio è che l'appello del Parlamento Europeo venga fatto proprio ed ottemperato tempestivamente e con senso di responsabilità da parte di tutti gli Stati membri.

Si segnala, infine, che nel nostro Paese le strutture sanitarie pubbliche, avendo come quasi esclusivo riferimento il Centro di Disadattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro «L. Devoto» dell'Università Statale di Mila-

no (vedi box sottoriportato) e l'Azienda sanitaria locale di Roma (Asl-RM) oltre alla struttura di ascolto dell'IspeSl in Roma, appaiono insufficienti e inadeguate rispetto alla domanda di cure ed assistenza per i sempre più numerosi casi di mobbing; il loro potenziamento appare pertanto non più dilazionabile.

Per contro, è di fondamentale rilevanza la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inail, approvata nella seduta del 26 luglio 2001, nella quale il mobbing viene considerato quale fattore di infortunio sul lavoro e di

malattia professionale, e come tale meritevole di tutela assicurativa, in ottemperanza del più volte citato Dlgs n. 38 del 2000 (concernente il «riordino» dell'Inail), il cui articolo 10, comma 4 si ispira alla sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 1988 (in materia di malattie professionali non tabellate).

Si può pertanto in conclusione affermare che l'Istituto assicuratore (Inail) ha finalmente preso atto di una realtà sulla quale doverosamente intervenire con gli opportuni benefici assistenziali e adeguate tutele risarcitorie.

La clinica delle malattie del lavoro «Luigi Devoto» di Milano e il mobbing

Affrontando il tema del mobbing, merita una doverosa segnalazione il competente apporto specialistico pluriennale dell'équipe del Servizio di Medicina Preventiva delle malattie del lavoro, nell'ambito delle attività della Clinica del Lavoro «L. Devoto» dell'Università Statale di Milano. Detta attività viene espletata mediante il Centro per la Prevenzione, Diagnosi, Cura e Riabilitazione del Disadattamento Lavorativo (CDL) degli Istituti Clinici di Perfezionamento, afferente al Dipartimento di Medicina del Lavoro e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro - ove operano il responsabile Dott. Renato Gilioli, e la Dr.ssa M.G. Cassitto - in collegamento con l'IspeSl (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro). La Clinica del Lavoro «L. Devoto» è stata fondata nel 1902 e ha sede in Milano via San Barnaba, n. 8. Nel marzo 2002, in occasione del suo Centenario, ha pubblicato un libro che ne illustra origini, sviluppo, ed Aree Istituzionali di Interesse: Assistenza, Ricerca, Didattica. Nell'ambito di tali Aree hanno preso piede anche le prime ricerche sul «mobbing».

L'attività di ricerca del Centro di Disadattamento Lavorativo sul mobbing ha avuto inizio nel corso del 1992 ed è venuta alla ribalta a distanza di diversi anni attraverso il primo Seminario Nazionale, tenutosi a Milano il 24 febbraio 1999, sulle molestie morali: «il mobbing» appunto.

Un secondo Seminario Nazionale sul mobbing si è svolto, pochi mesi dopo, il 4 giugno 1999, a Roma, mettendo a confronto professionalità e protagonisti diversamente coinvolti nel mobbing. Più di recente nei giorni 18 e 19 maggio e 8-9 giugno 2002, la Clinica del Lavoro «L. Devoto» di Milano ha promosso ed organizzato un «Corso di Formazione inerente alla Violenza Morale sul Lavoro (Mobbing)», aperto a psicologi, psichiatri, medici del lavoro e medici legali nell'ambito delle attività del Consorzio IspeSl/Icp per il Centro di collaborazione con l'Organizzazione Mondiale della Sanità per la Medicina del Lavoro e l'Igiene Industriale.

L'assistenza che il Centro presta è basata su visite neurologiche, colloqui clinico-psicologici e test psico-diagnostici, e comprende un «Questionario Mobbing»; il paziente è inviato dal medico di base per «sospetto stress occupazionale». Dopo un ricovero in Day-Hospital, se è riconosciuta una patologia collegata al mobbing, il Centro può rilasciare diagnosi di disturbi della sfera emotiva, o di «Disturbo post-traumatico da stress, con situazione lavorativa avversativa» o «Disturbo dell'Adattamento». Solo su richiesta della vittima del mobbing, una volta espletato il ciclo di diagnosi, cura e ricovero ed accertata l'eziologia del malessere che assume sovente i connotati di una vera e propria malattia di natura psichica, viene redatta una perizia o parere medico legale dal Responsabile del Centro da cui è possibile evincere, attraverso una minuziosa storia clinica del caso, se ed in quale misura percentuale si rilevano postumi permanenti invalidanti a carico del lavoratore quale vittima del mobbing. La perizia rappresenta un fondamentale strumento, seppure non l'unico, di «prova» del mobbing da utilizzare nella controversia giudiziale, e rappresenta la «fotografia della storia clinica e della vicenda lavorativa» della vittima del mobbing. Il Centro di Disadattamento Lavorativo può segnalare il caso al medico competente dell'azienda, in relazione al rischio-salute del dipendente, nell'ambito della previsione normativa del Dlgs n. 626/1994, e richiedere all'Asl un'ispezione all'interno dell'azienda.

È di recente istituzione la creazione all'interno del Centro di Disadattamento Lavorativo di un Gruppo di Auto-aiuto di lavoratori che, sull'esempio dei gruppi degli Alcolisti Anonimi, si riunisce una volta alla settimana per un confronto sulle proprie esperienze. L'assistenza che il Centro fornisce è gratuita. Sono previsti programmi e Corsi di formazione specialmente per medici e dirigenti d'azienda.

Progetti e disegni di legge sul mobbing

Alcuni autorevoli giuristi di recente hanno sostenuto che non sia necessario un intervento legislativo che disciplini *ad hoc* il mobbing (P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2000, p. 132; P. Denari, *La responsabilità diretta e personale nel danno da mobbing*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, n. 1, 2000, p. 5 e ss.), ritenendo che l'ordinamento sia dotato di tutti gli strumenti di tutela, dalle norme del codice civile a quelle penali, dallo Statuto dei Lavoratori alla normativa di prevenzione e sicurezza antinfortunistica e di tutela della lavoratrice madre, per proteggere le vittime sul mobbing.

Altri contraddicono tale orientamento rimarcando la necessità di prevenire, anzitutto, e poi anche di reprimere il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro (R. Gilioli, *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Mondadori, Milano, 2000).

Progetti e disegni di legge presentati nella XIII legislatura

I progetti di legge presentati nella XIII legislatura sono animati da analoghi fini ispiratori.

Infatti: *a)* definiscono concettualmente il «mobbing»; *b)* individuano quali possibili persecutori i datori di lavoro, i superiori gerarchici, i pari grado e (solo alcuni progetti) i subordinati; *c)* prevedono responsabilità disciplinari a carico dei promotori del mobbing e la «responsabilizzazione» del datore di lavoro che viene obbligato a verificare le denunce di «mobbing» e ad assumere le

necessarie conseguenti iniziative (irrogazione di provvedimenti disciplinari, rimozione degli effetti precise, ecc.); *d)* pongono a carico del datore di lavoro l'onere di indicare le azioni di prevenzione e informazione; *e)* si propongono l'individuazione e punizione di eventuali strategie aziendali che, attraverso il «mobbing», si propongano di ridurre o razionalizzare il personale (progetto n. 4313 del 2 novembre 1999); *f)* definiscono le azioni di tutela che la vittima potrà promuovere (ricorso alla conciliazione, anche attraverso le rappresentanze sindacali e all'autorità giudiziaria).

Segnaliamo che esiste una differenza di approccio di non poco conto tra i vari progetti in esame e cioè: mentre dei disegni n. 4265 del 1999 e n. 4313 del 1999, n. 4512 del 2000 e nel progetto n. 6410 del 1999 è previsto un tipo di tutela privatistica (annullamento o nullità degli atti vessatori, risarcimento del danno patito dalla vittima in via equitativa, responsabilità disciplinare del mobber o di chi denuncia fatti di mobbing non veritieri), negli altri progetti n. 1813 del 1996, n. 6667 e n. 7265 del 2000 è prevista una tutela penalistica della vittima di mobbing, con l'irrogazione di sanzioni penali detentive o pecuniarie, eventualmente corredate da pene accessorie quali ad esempio l'interdizione dai pubblici uffici.

Camera dei deputati - Proposta di legge n. 1813 del 9 luglio 1996 (ad iniziativa dei deputati Cicu, Marras, Massidda, Liotta, Aleffi, Cuccu, Armosino, Bergamo,

Burani, Procaccini, Cascio, Cosentino, Danese, Del Barone, Divella, Floresta, Giannattasio, Guidi, Pagliuca, Rosso, Tarditi)

Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro

Nella relazione si legge che: «Con mobbing si definisce una forma di terrore psicologico che viene esercitato nel posto di lavoro. Si manifesta con atti e strategie persecutrici nei confronti delle vittime (mobbizzati). Gli artefici, denominati mobber, possono essere colleghi di lavoro, superiori, ma a volte l'azienda stessa nell'ambito di una strategia precisa. Il mobbing, qualsiasi sia il fine, è sempre e comunque un abuso perpetrato nei confronti di una persona, che ne subisce i danni economici e soprattutto psicologici. Lo scopo di chi attua una strategia di mobbing è quello di eliminare una persona che è, o è diventata, «scomoda» perpetrando un'azione psicologica che può provocare il licenziamento volontario senza per questo generare un caso sindacale. Le conseguenze del mobbing sono notevoli ed incidono non solo nella sfera privata, ma investono la realtà sociale con ulteriori pesi per le strutture pubbliche di assistenza a cui si aggiunge il danneggiamento che subisce la struttura di lavoro con conseguente significativo calo della produttività. Ricerche condotte in altri Paesi hanno pure dimostrato che il mobbing può portare fino alla invalidità psicologica, e quindi si può parlare di una vera e propria malattia professionale del tutto simile a infortuni sul lavoro. Pro-

prio nel mondo politico, negli anni settanta, a un deputato è stata riconosciuta una infermità per effetto del mobbing e per questo si è provveduto al rilascio di una pensione di invalidità. In Svezia una indagine statistica ha dimostrato che il 20 per cento dei suicidi, in un anno, hanno avuto quale causa scatenante fenomeni di mobbing. In Italia soffrono per mobbing circa un milione di lavoratori e si stimano in 5 milioni le persone coinvolte in qualche modo nel fenomeno, quali familiari, amici o parenti delle vittime. Un lavoratore costretto a prepensionamento a soli 40 anni determina un costo sociale di un miliardo e 200 milioni in più rispetto a un lavoratore che va in quiescenza all'età prevista. Possono configurarsi nel mobbing anche le molestie sessuali, l'ostracismo del datore di lavoro nei confronti del personale femminile, la diversità politica del lavoratore rispetto a quella aziendale, ecc. L'atteggiamento repressivo può essere assunto nell'ambito di una strategia aziendale tesa alla riduzione di personale o all'eliminazione di persone indesiderate, colpendo proprio il personale in condizioni psicologiche più deboli. Il mobbing nella nostra nazione trova più che altre condizioni favorevoli per prosperare grazie ad una crisi economica preoccupante che provoca drastiche riduzioni di personale; per questo è altissima, nel lavoratore, la paura di perdere il posto di lavoro.

Nel codice penale non è previsto il reato di mobbing, anche se spesso esso si può inquadrare in altri illeciti come l'abuso di ufficio, l'abuso di potere, le molestie, eccetera, ossia atti che conducono al mobbing. Con la seguente proposta di legge si vuole prevedere il reato di mobbing e perseguire penalmente tale comportamento, equiparandolo ad

un reato verso la persona e verso la società. Il reato di mobbing comporterà una condanna detentiva, nei confronti del mobber, fino a tre anni e l'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni. Tale progetto di legge si presta a duplice censura, in quanto sanziona penalmente il mobbing senza prevedere alcuna tutela o misura preventiva sul piano privatistico e nell'ambiente di lavoro e introduce così una disciplina troppo rigorosa elevando la conflittualità tra colleghi.

Camera dei deputati Proposta di legge n. 6410

del 30 settembre 1999 (*ad iniziativa dei deputati Benvenuto, Cianci, Pistone, Repetto*)

Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica

Molti sono i punti di contatto con il Ddl Senato n. 4265 del 13 ottobre 1999 (di seguito analizzato), infatti, anche il progetto di legge n. 6410 in esame sottoposto alla Camera muove dai risultati degli studi anglosassoni di psicologia del lavoro e dalle statistiche relative; rileva l'esigenza di una regolamentazione del mobbing non solo allo scopo di tutelare la dignità umana e l'integrità psico-fisica dei lavoratori ma anche a quello di minimizzare i costi dati dalla formazione di diseconomie interne all'azienda e per la cura dei danni provocati dalle condotte lesive, con conseguente accentuazione dell'importanza delle iniziative preventive, e particolarmente di quelle informative; è applicabile sia ai datori di lavoro privati sia a quelli pubblici; prevede due ore supplementari su base annuale per effettuare riunioni informative sul problema, fuori dall'orario di lavoro; prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari a chi commette le azioni persecutorie o a chi denuncia consapevolmente il

compimento di vessazioni inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili; prevede, negli stessi termini, la tutela giudiziale ed il risarcimento del danno liquidabile in forma equitativa. Tuttavia, tra le due proposte vi sono alcune differenze che meritano di essere sottolineate, seppur sinteticamente.

L'art. 1 fornisce la definizione di mobbing specificando di disporre la tutela dei lavoratori da «atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro». La fattispecie «violenza e della persecuzione psicologica» è integrata dagli «atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione». Al di là della differenza terminologica nella definizione dei comportamenti lesivi e nel requisito della palese predeterminazione invece che dell'intensità, viene in rilievo qui un'importante differenza rispetto al Ddl Senato 4265: la limitazione della definizione di mobbing agli atti posti in essere da colleghi fino al pari grado rispetto a chi subisce i comportamenti lesivi, con esclusione invece di quelli posti in essere da dipendenti con posizione inferiore nella gerarchia aziendale: la nozione è quindi più restrittiva, e si discosta da quella prospettata dalla psicologia del lavoro.

L'art. 1 fornisce anch'esso un elenco di comportamenti rilevanti (precisando che essi «si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che

danneggiano la personalità del lavoratore, quali il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la svalutazione dei risultati ottenuti», ma rinvia ad un decreto da emanarsi ad opera del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, per l'individuazione delle fattispecie di violenze e persecuzioni rilevanti ai fini del provvedimento. L'elencazione già fornita nell'articolo non è perciò esauriente ed è solo esemplificativa. E espressamente delineato l'ambito in cui il danno di natura psico-fisica provocato dagli atti e comportamenti lesivi rileva ai fini del provvedimento: ciò avviene quando esso comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive (art. 1, c. 4). In questi precisi termini, è comunque riconosciuta la rilevanza del danno biologico, che si differenzia dalla menomazione della capacità lavorativa e comprende le altre due eventualità prospettate dall'articolo. L'art. 2 prevede anch'esso l'annullabilità degli atti e delle decisioni «concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica» ma stabilisce solo che essi sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato, non facendo alcun riferimento, invece, all'art. 2113 c.c. Per quanto riguarda le azioni di prevenzione ed informazione, oltre al menzionato decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale ed alle due ore supplementari per assemblee informative, l'art. 3 prevede

che «i datori di lavoro e le rispettive rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire la violenza e la persecuzione psicologica (...) ivi comprese le informazioni rilevanti con riferimento alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate, nonché tutte le informazioni che attengono alle modalità di utilizzo dei lavoratori», e che tali informazioni, insieme al decreto ministeriale contenente le fattispecie sanzionate, devono essere affisse nelle bacheche aziendali. Relativamente alle misure da intraprendere tempestivamente, l'art. 3 prosegue prevedendo che in caso di denuncia dei comportamenti lesivi al datore di lavoro ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, «questi ultimi hanno l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati, eventualmente anche con l'ausilio di esperti esterni all'azienda», ed «il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per il loro superamento» (dal tenore della frase sembra che quest'ultimo obbligo sia posto solo a carico del datore di lavoro, e non anche delle Oo.Ss., come invece nel Ddl al Senato). E previsto che «all'individuazione di tali misure si procede mediante il concorso dei lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati». Per quanto riguarda la pubblicità del provvedimento del giudice, l'art. 6 prevede che il giudice può disporre che sia data informazione del provvedimento di condanna (mentre nulla è detto di quello di assoluzione, a differenza di quanto stabilito dal Ddl Senato 4265), indicando se debba essere omesso il nome della persona che ha subito tali violenze o persecuzioni. La Confindustria rivolge le pro-

prie critiche soprattutto alla terminologia utilizzata definita «impropria», estranea a quella giuridica, contenente nozioni assenti dal lessico giuridico e prive perciò di «contenuto concreto». Infine l'Associazione giudica, come emerge dalla relazione in oggetto, l'apparato sanzionatorio penalistico di alcuni progetti di legge, in contrasto rispetto all'attuale tendenza alla depenalizzazione che sta interessando la materia dei rapporti di lavoro, e non in linea con le forme di tutela adottate negli altri Stati europei come Norvegia, Francia e Gran Bretagna. Al disegno di legge n. 6410 è allegata una memoria della Uil in cui il Sindacato esprime l'esigenza di indicare azioni di prevenzione e di informazione per prevenire e controllare il mobbing; nel testo sono indicati come mezzi di risoluzione dei conflitti la conciliazione ed il ricorso a specifici strumenti disciplinari. Importante è riportare il punto di vista della Uil che ritiene di non condividere l'approccio repressivo di alcune Proposte e Disegni di legge.

Senato della Repubblica Disegno di legge n. 4265

del 13 ottobre 1999 (ad iniziativa dei senatori Tapparò, Battafarano, De Luca, Duva, Gruosso, Manzi, Montagnino, Pelella, Piloni, Ripamonti e Smuraglia)

Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa

Tale disegno di legge contiene un'ampia definizione di mobbing e ha incontrato il favore della dottrina. Come risulta dalla relazione che lo accompagna, il Ddl ha, innanzitutto, lo scopo di «favorire una azione preventiva efficace», tramite l'informazione-sensibilizzazione e l'intervento prima che le condotte di mobbing abbiano cagionato danni,

ma anche quello di fornire, comunque, strumenti di tutela, repressivi e riparatori. E ciò non solo al fine, etico e di giustizia, della «tutela individuale della dignità ed integrità della persona», per la correttezza nei rapporti umani e la civile convivenza e coesione, ma anche a quello, di opportunità economica, di impedire la «generazione di diseconomie interne ed esterne al luogo di lavoro», per il buon funzionamento delle aziende e la minimizzazione dei costi sociali e sanitari. È qui infatti ritenuto che la menomazione dell'opportunità di autorealizzazione che l'individuo trova nel lavoro ha effetti negativi su entrambi questi aspetti, mentre «la cooperazione nel lavoro è la migliore strada per una adeguata utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane». Nella sua formulazione il disegno di legge tiene conto, e ne ricava spunti, degli studi anglosassoni, e più particolarmente di quelli scandinavi (anche per quanto riguarda i dati statistici sulle percentuali di suicidi attribuibili al mobbing in Svezia). Il Ddl tutela ogni lavoratore impiegato in «tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione e grado», e definisce i comportamenti cui esso si applica (identificanti quindi il mobbing) come «violenze morali e persecuzioni psicologiche perpetrate in ambito lavorativo» (artt. 1 e 2). Integrano tale nuova fattispecie tutte le azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore e sono svolte con carattere sistematico, duraturo e intenso. All'interno di questa ampia definizione generale, conforme a quella raggiunta nella psicologia del lavoro, il Ddl fornisce un elenco di comportamenti specifici («attiviatori, persecutori, le critiche

e i maltrattamenti verbosi esasperati, l'offesa alla dignità, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministrazione - clienti, fornitori, consulenti»), che, per costituire «violenze morali e persecuzione psicologiche», devono «mirare a discriminare, screditare o, comunque, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri». Sono inoltre aggiunti altri comportamenti («la rimozione da incarichi, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, la sottovalutazione sistematica dei risultati, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute») che vengono considerati nel Ddl allo stesso modo, ed è previsto che «ciascun elemento concorre individualmente nella valutazione del livello di gravità». Come si può notare, la copiosa enumerazione di tali singole condotte rispecchia in larga misura sia i risultati già raggiunti nel nostro ordinamento in materia (il Ddl però si sofferma espressamente anche sui valori quali il «potere formale ed informale» ed il «grado di influenza sugli altri» del lavoratore, e specifica, quale condotta lesiva l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, dando rilevanza specifica ad aspetti non già evidenziati tipicamente), sia quelli degli studi scientifici in materia di psicologia, medicina e sociologia del lavoro. Inoltre, il Ddl accoglie l'estensiva definizione sviluppatasi in quell'ambito anche quando riconosce espressamente che le condotte lesive possono essere «comunque attuate» non solo dal datore di lavoro o da superiori, ma anche da pari-grado o inferiori.

Singolare è la previsione, che forse meriterebbe considerazioni a parte, secondo la quale «ai fini dell'accertamento della responsabilità soggettiva», l'istigazione è considerata equivalente alla commissione del fatto.

Per quanto riguarda gli interventi a fini preventivi, l'art. 3 prevede l'obbligo per i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali di effettuare azioni di informazione periodica verso i lavoratori, azioni che «concorrono ad individuare, anche a livello di sintomi, la manifestazione di condizioni» dei comportamenti lesivi. È stabilito espressamente che tale attività informativa deve riguardare anche «gli aspetti organizzativi - ruoli, mansioni, carriere, mobilità - nei quali la trasparenza e la correttezza nei rapporti aziendali e professionali deve essere sempre manifesta». Altri strumenti informativi previsti sono: la comunicazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale relativa alla tutela dalle violenze morali e dalla persecuzione psicologica nel lavoro, che deve essere consegnata dal datore di lavoro ai lavoratori, al momento della formalizzazione di qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, e affissa nelle bacheche aziendali; due ore aggiuntive di assemblea su base annuale, fuori dall'orario di lavoro, per trattare questo tema, cui possono partecipare rappresentanze sindacali aziendali, dirigenti sindacali ed esperti. In riferimento agli interventi da attuare prima che le violenze morali e le persecuzioni psicologiche abbiano cagionato danni, l'art. 3, comma 2, stabilisce che quando sono denunciati i comportamenti lesivi al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali aziendali, questi due soggetti devono attivare «procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati e misure per il loro superamento»,

per la predisposizione delle quali «vengono sentiti anche i lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati».

Per quanto riguarda le conseguenze dei comportamenti illeciti, l'art. 4 stabilisce che nei confronti sia di coloro che attuano le azioni lesive, sia di chi denuncia consapevolmente violenze morali e persecuzioni psicologiche che si rivelino inesistenti per ottenere vantaggi comunque configurabili, «si può realizzare responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva». L'art. 5, inoltre, prevede, per il lavoratore che abbia subito il comportamento lesivo e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, la possibilità di adire il giudice ex art. 413 c.p.c. e di promuovere il tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c., anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali. Sempre l'art. 5 sancisce la condanna ad opera del giudice del responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, da liquidarsi in forma equitativa. In mancanza di ulteriori precisazioni a riguardo, è stato rilevato in dottrina (l'articolo 5 inserisce l'inciso «anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 2082» c.c., ma forse c'è stato un errore nella stampa o nella riproduzione del testo, dove verosimilmente doveva essere scritto art. 2087 c.c., norma qui più pertinente di quella che definisce l'imprenditore. Tale dubbio è già stato sollevato da M. Meucci) che essa potrebbe ipotizzare il risarcimento del danno biologico, del danno morale ex art. 2059 c.c. slegato dall'integrazione di un reato e del danno professionale (da dequalificazione o perdita di chances di carriera). Infine, l'art. 7 recita: «Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che del

provvedimento di condanna o di assoluzione venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza morale e persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni di violenza e persecuzione». L'art. 8 prevede la nullità di tutti gli atti o fatti che derivano da comportamenti lesivi, nonché la presunzione, salvo prova contraria ex art. 2728, comma 2, c.c., del contenuto discriminatorio dei provvedimenti, in qualunque modo peggiorativi della condizione professionale, relativi alla posizione soggettiva del lavoratore che abbia posto in essere una denuncia per violenze morali e persecuzioni psicologiche, adottati entro un anno dal momento della denuncia, compresi i trasferimenti e i licenziamenti («atti discriminatori e di ritorsione»).

L'art. 6 stabilisce che «le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti o le dimissioni, determinate da azioni di violenza morale e persecuzione psicologica, sono impugnabili ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2113 c.c., salvo risarcimento dei danni» come stabilito dall'articolo 5 del Ddl. Come noto, l'impugnabilità ex art. 2113 c.c. evita che la prescrizione decorra in corso di rapporto lavorativo (come avviene invece in regime di stabilità reale del posto di lavoro).

Senato della Repubblica
Disegno di legge n. 4313
del 2 novembre 1999 (ad iniziativa del senatore De Luca)

Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica

Il disegno di legge n. 4313 del 1999 si differenzia dagli altri poi-

ché introduce all'art. 4 il concetto di «strategia societaria» e nei successivi articoli 5 e 6 precisa gli obblighi informativi a carico del datore e del sindacato e fa riferimento alla legge sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo i provvedimenti necessari al loro superamento con l'attuazione della Direttiva Quadro Cee 391/89, recepita nel nostro ordinamento con il Dlgs n. 626/1994.

Nel testo della relazione si legge che: «Altrettanta rilevanza e diffusione sta assumendo nel nostro Paese un nuovo tipo di disagio, trasversale a tutte le categorie occupazionali, che con termine inglese si definisce "mobbing" ed indica un conflitto sociale, un'esperienza ed un vissuto di vessazione psicologica (che a volte sfocia nella violenza), operata ai danni di un lavoratore da parte di colleghi o superiori.

Tale forma di terrore psicologico di solito viene esercitata attraverso attacchi reiterati e può assumere svariate forme: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti al carico di oneri insopportabili, dall'obbligo a comportamenti ed azioni contrari all'etica ed alle convinzioni del soggetto alla compromissione dell'immagine pubblica nei confronti di clienti e superiori.

Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo di tali violenze è quello di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente e socialmente onde provocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni, come comprovato da accertate strategie aziendali messe in atto con siffatta finalità.

L'esercizio di tale tipo di "pratica", solitamente, danneggia an-

che le stesse aziende, laddove è stato registrato un calo significativo della produttività nei reparti in cui qualcuno è stato vessato dai colleghi. Ma, soprattutto, il mobbing causa problematiche alla "vittima" che può accusare disturbi psicosomatici e/o forme depressive che esprimono attraverso atteggiamenti di lamentosità, apatia, aggressività, isolamento e demotivazione. L'effetto di tale disagio si configura, insomma, come una vera e propria malattia professionale, pur rimanendo una costellazione sintomatologica che non assurge a sindrome, differenza per la quale si rende indispensabile, a fronte di segnalazioni, un accertamento diagnostico adeguato, effettuato da una équipe di professionisti esterni esperti in materia di disturbi psicologici, onde acclarare la reale entità del danno e predisporre i rimedi del caso. In Svezia è stato rilevato che tra le cause scatenanti dei suicidi un buon 15 per cento è da attribuirsi ad esperienze di mobbing; in Germania è stato istituzionalmente riconosciuto l'accesso al pre-pensionamento per le vittime di tale fenomeno, con grave danno per la società tutta: un lavoratore costretto alla pensione a soli quaranta anni costa alla collettività ben un miliardo e duecento milioni di lire in più rispetto ad un soggetto che vada in pensione all'età prevista! Secondo le prime stime in Italia soffrono di "mobbing" oltre un milione di lavoratori, ma risultano coinvolte in tale situazione circa cinque milioni di persone, conteggiate tra familiari ed amici della "vittima". Inoltre meriterebbe un'attenzione particolare un dato probabilmente "sommerso": gli aspetti di emarginazione e vessazione legati a problematiche inerenti i ruoli maschili e femminili onde accertare discriminazioni vessatorie di tipo sessuale che si configu-

rebbero quanto meno antitetiche ai principi di pari opportunità che dovrebbero animare le regole del nostro mercato del lavoro. È quanto mai indispensabile arrivare, dunque, ad una rapida approvazione di una legge che si occupi delle violenze psicologiche esercitate a danno dei lavoratori, attraverso la normativa in grado di prevenire la diffusione, che detti regole precise in tutti quei casi dove è stato provato l'atto o il comportamento persecutorio. La tutela del lavoratore va infatti intesa ben oltre le mere garanzie assistenziali e legali, focalizzandosi sull'informazione, sulla prevenzione e, una volta accertato il danno, sulla possibilità concreta della "restitutio ad integrum" delle capacità della "vittima", sul suo pieno recupero psicologico, sociale, relazionale e lavorativo».

Camera dei deputati
Proposta di legge n. 6667
del 5 gennaio 2000

(ad iniziativa del deputato Fiori)

Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche

Il progetto prevede una tutela di stampo penalistico, come il precedente ma è più articolato, con la previsione di un reato di condotta che si realizza a prescindere dall'evento dannoso in capo al lavoratore, e di una sanzione pecuniaria alternativa alla sanzione penale. Nella relazione così si legge: «La presente proposta di legge è intesa a sconfinare il deplorabile fenomeno dell'abuso di autorità, un malcostume etico e civile che, nato in genere diffusamente nei posti di lavoro pubblici e privati del nostro Paese, in questi ultimi anni, malgrado uno stratificato fronte di omertà che ne impedisce la definizione dei margini di consistenza reale, cresce e si sviluppa in modo insidioso ed inquietante or-

mai in quasi tutti i settori della società nazionale. Tale fenomeno, chiamato con il termine anglosassone "mobbing", si concretizza in una violenza psicologica più o meno strisciante volta a provocare in modo subdolo e sistematico l'annientamento morale e professionale, l'emarginazione sociale, ed in qualche caso l'alienazione, di una o più persone, attraverso metodologie dirette ed indirette, quali molestie personali psico-fisiche e/o sessuali, diffusione preordinata di insinuazioni calunniose ed infamanti sulla vita pubblica e privata, ingiustificata discriminazione nella carriera professionale per favorire o meno prevaricazioni di aspiranti terzi o, comunque, azioni che producano disuguaglianza di trattamento economico, assegnazione di carichi di lavoro al di là della soglia ordinaria o l'assegnazione a funzioni o mansioni inferiori a quelle della qualifica funzionale di pertinenza e palesemente degradanti per la dignità personale, continuità di comportamenti vessatori, minacciosi, arbitrari e pretestuosi da parte di superiori e colleghi in cui si possono ravvisare intenzioni preordinate e coordinate per promuovere nei confronti del lavoratore vittima di persecuzione ingiustificati procedimenti disciplinari, la sospensione dal servizio, il licenziamento o addirittura volontarie dimissioni per sottrarsi a tali violenze materiali e/o psicologiche o qualsiasi altra azione isolata o concertata, tesa a dequalificare l'immagine morale della persona anche per procurare ad altri soggetti agevolazioni e privilegi altrimenti disciplinati dalla legge».

Senato della Repubblica
Disegno di legge n. 4512

del 16 marzo 2000 (ad iniziativa dei senatori Tomassini, Asciutti, Terracini, Manca, Lauro, Piccioni, Vegas, Costa, Germana, De Anna, Toniolli, Sella di Monteluca, Manfredi, Bettamio, Ventucci, Porcari e Bruni)

Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica

Questo disegno di legge presenta molti punti di contatto con i precedenti, in particolare con la proposta di legge n. 6410/1999. Anche qui è presente una definizione più restrittiva del concetto di mobbing, limitata ai casi di comportamenti vessatori attuati dai superiori gerarchici e dai pari grado, con l'esclusione dei sottoposti. Sono tuttavia presenti elementi di novità tra cui: *a*) l'assegnazione dei compiti di prevenzione e di accertamento ad «organi interni» composti da un rappresentante dell'impresa o dell'amministrazione pubblica, da un rappresentante eletto dai lavoratori e da un esperto esterno nominato dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio (art. 3); *b*) l'attribuzione, dopo aver accertato i fatti persecutori, dell'obbligo di assumere misure idonee alla loro rimozione esclusivamente al datore di lavoro (art. 4);

c) la possibilità per il datore di lavoro di opporsi alla richiesta di informazioni presentata dai lavoratori in ordine all'assegnazione di incarichi, trasferimenti e variazioni di qualifica o mansione, quando dalla divulgazione delle informazioni possa derivare un danno all'azienda o a terzi e comunque previa adeguata motivazione (art. 6).

Camera dei Deputati - Proposta di legge n. 7265 del 26 luglio 2000 (ad iniziativa dei deputati Volontè, Tassone, Teresio, Delfino, Grillo, Cutrufo)

Disposizioni per la tutela dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro

Anche tale progetto prevede una tutela penale contro i comportamenti di mobbing come i precedenti n. 1813 e n. 6667; è composto da un unico articolo ed è svol-

to a tutelare il lavoratore non solo contro violenze o minacce psicologiche, ma anche contro quelle di tipo fisico. Dispone la reclusione da 2 a 3 anni, e l'interdizione dai pubblici uffici fino a 3 anni, o, in alternativa alla multa variabile dai 10 milioni ai 40 milioni di lire per «chiunque sul luogo di lavoro pone in essere atti di violenza identificabili in molestie psico-fisiche, minacce e calunnie o in comportamenti vessatori che conducano altri ad una conclamata emarginazione sociale o lavorativa ovvero ad una ingiustificata discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo che costringano a compiti e a funzioni dequalificanti per la dignità che provochino menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti». Si distingue dai precedenti in quanto prevede, in aggiunta alle sanzioni sul piano penalistico, anche la sanzione della nullità per tutti gli atti e le decisioni che comportano variazioni di qualifica, incarico, mansioni o trasferimenti comunque connessi al reato di violenza psicologica.

Progetti e disegni di legge presentati nella XIV legislatura

Nella XIV legislatura il mobbing continua ad essere al centro di discussioni parlamentari ed oggetto di numerosi disegni di legge; attualmente sono in corso di esame nelle aule parlamentari ben quattordici progetti di legge (di cui nove al Senato e cinque alla Camera) sul mobbing.

Alcuni di questi costituiscono la riproduzione di Ddl e Pdl presentati dalle stesse forze politiche nella XIII legislatura. In linea di principio, dovrebbero essere in grado di rinforzare le difese del lavoratore dalle persecuzioni psicologiche.

Si tratta di proposte animate da analoghi fini ispiratori che:

a) definiscono il mobbing e descrivono i comportamenti persecutori in modo generale, o attraverso esemplificazione delle più comuni ipotesi vessatorie od emarginanti in azienda. In alcune di esse si rinvia ad un decreto del Ministero del lavoro il compito di individuare le fattispecie concrete (e tassative) di violenza psicologica e morale ai danni dei lavoratori;

b) individuano quali possibili persecutori i datori di lavoro, i superiori gerarchici, i pari grado e (solo alcuni progetti) i subordinati;

c) in alcuni casi prevedono che la persecuzione debba avere la finalità di danneggiare il lavoratore, in altri ritengono sufficiente l'attuazione del comportamento persecutorio, considerato illegittimo e condannabile anche in assenza di una precisa finalità;

d) prevedono precise responsabilità disciplinari a carico dei promotori del mobbing e la responsabilizzazione del datore di lavoro che viene obbligato a verificare le denunce di mobbing e ad assumere le necessarie conseguenti iniziative (irrogazione di provvedimenti disciplinari, rimozione degli effetti, ecc.);

e) pongono a carico del datore di lavoro l'onere di indicare le azioni di prevenzione e informazione che vanno realizzate (imponendo chiarezza e trasparenza nei rapporti aziendali) disponendo, a tal fine, anche lo svolgimento di apposite assemblee del personale, consultazioni periodiche o l'istituzione di un apposito organo, composto da rappresentanti del datore di lavoro, dei lavoratori e della Asl;

f) si propongono l'individuazione e la punizione di eventuali strategie aziendali che, attraverso il mobbing, si prefiggano di ridurre o razionalizzare il personale;

g) definiscono le azioni di tutela

che la vittima potrà promuovere (ricorso alla conciliazione, anche attraverso le rappresentanze sindacali e all'autorità giudiziaria);

h) impongono l'obbligo di ripristino delle situazioni professionali colpite dalle azioni persecutorie, il risarcimento dei danni subiti e la nullità degli atti discriminatori e di eventuali atti di ritorsione in seguito alla promozione di iniziative di tutela;

i) prevedono la possibilità di pubblicità del provvedimento del giudice.

Elemento comune a tutte le proposte parlamentari è la valutazione equitativa del danno subito dal lavoratore da parte del giudice ex art. 1226 c.c., ma, per quanto riguarda la tipologia del danno risarcibile (danno biologico, morale, esistenziale), sono ancora accese e contrastanti le tesi espresse in dottrina ed applicate in giurisprudenza.

Fra tutti i disegni di legge e i progetti di legge, che abbiamo elencato qui a lato, è interessante analizzare il **disegno di legge n. 1290 del 27 marzo 2002**, contenente *Norme generali contro la violenza psicologica nei luoghi di lavoro*, ad iniziativa del senatore Eufemi, in quanto presenta tre novità: 1) la previsione del mobbing come delitto; tale scelta risponde ad esigenze di giustizia sostanziale, trasponendo sull'evento originato nell'ambiente lavorativo lo schema giuridico della violenza privata; 2) l'attenzione ad una forma di mobbing perpetrata contro dirigenti o funzionari direttivi; il fenomeno riguarda vessazioni operate da dipendenti (sindacalisti) nei confronti di autorità gerarchicamente sopraordinate; 3) la previsione del mobbing esterno; si tratta in tale caso di una pressione operata da organizzazioni esterne.

Da ultimo si segnala che una Commissione Tecnico Scientifica (composta dal Direttore Servi-

Progetti e disegni di legge presentati nella XIV legislatura

SENATO DELLA REPUBBLICA

1. Disegno di legge d'iniziativa del sen. Tapparo ed altri n. 4265, ripresentato nella XIV legislatura dal sen. Batafarano con il n. 924 del 5 dicembre 2001: «Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche».
2. Disegno di legge d'iniziativa del sen. Tomassini, n. 4512, ripresentato dallo stesso nella XIV legislatura con il n. 122 del 6 giugno 2001: «Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica».
3. Disegno di legge d'iniziativa del sen. Magnalbò n. 4802, ripresentato dallo stesso nella XIV legislatura con il n. 422 del 9 luglio 2001: «Norme per contrastare il fenomeno del mobbing».
4. Disegno di legge n. 266 del 21 giugno 2001 d'iniziativa del sen. Ripamonti - identico al n. 924/2001: «Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa».
5. Disegno di legge n. 870 del 21 novembre 2001 d'iniziativa del sen. Costa: «Norme per contrastare il fenomeno del mobbing».
6. Disegno di legge n. 986 del 20 dicembre 2001 d'iniziativa del sen. Tofani ed altri: «Disposizioni a tutela della persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro».
7. Disegno di legge n. 1242 del 14 marzo 2002 d'iniziativa del sen. Montagnino: «Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa».
8. Disegno di legge n. 1280 del 21 marzo 2002 d'iniziativa del sen. Sodano: «Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie sessuali e psicologiche nel mondo del lavoro».
9. Disegno di legge n. 1290 del 27 marzo 2002 d'iniziativa del sen. Eufemi: «Norme generali contro la violenza psicologica nei luoghi di lavoro».

CAMERA DEI DEPUTATI

1. Proposta di legge n. 581 del 6 giugno 2001 dell'on. Loddo Tonino: «Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica».
2. Proposta di legge n. 1128 del 28 giugno 2001 dell'on. Benvenuto: «Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica».
3. Proposta di legge n. 2040 del 28 novembre 2001 dell'on. Fiori: «Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica».
4. Proposta di legge n. 2143 del 21 dicembre 2001 dell'on. Tarantino: «Disposizioni per la tutela dei lavoratori da molestie morali e violenze psicologiche».
5. Proposta di legge n. 2346 del 14 febbraio 2002 dell'on. Zanella.

zio Legislativo dell'Aran, dal Presidente della Federmanagement, dal Responsabile del Laboratorio di Psicologia del Lavoro dell'IspeSl, dal Presidente della Mima e dal Prof. Renato Gilioli) di analisi e studio sulle politiche di gestione delle risorse umane e sulle cause e le conse-

guenze dei comportamenti vessatori nei confronti dei lavoratori ha presentato, nel febbraio 2003, alla Presidenza del Consiglio ed al Ministero della funzione pubblica una «proposta di legge» contro la violenza morale e psichica in occasione di lavoro (Mobbing).

Bibliografia

- AA.VV.,** La valutazione del danno alla salute, a cura di *Bargagna e Busnelli*, Padova, 1995
- AA.VV.,** Danno biologico e danno psicologico, a cura di D. Pajardi, *Giuffrè*, 1990, Milano
- ALPA G.,** La responsabilità civile, Milano, 1999
- ALPA G.,** Il danno biologico. Percorso di un'idea, Padova, 1987
- ALPA G.,** Il danno biologico e danno alla salute. Un'altra ipotesi di applicazione diretta dell'art. 32 Cost., in *Giur. it.*, 1976, I, 2, 443
- ALPA G.,** Gli interessi tutelati e le tecniche di tutela risarcitoria nella disciplina dei diritti della personalità, in *RGC ir.*, 1981
- ALPA G.,** Il problema dell'atipicità dell'illecito, Napoli, 1979, 245
- AMATO-CASCIMO-LAZZERONI-LOFFREDO,** Il mobbing, *Giuffrè Editore* 2002
- ASCENZI A.-BERGAGIO G.L.,** Il Mobbing, *Giappichelli Editore*, Torino, 2000
- ASCENZI A.-BERGAGIO G.L.,** Mobbing: riflessioni sulla pelle, *Giappichelli Editore*, Torino, 2002
- BARGAGNA M. E COLL.,** Guida orientativa per la valutazione del danno biologico permanente, *Giuffrè*, Milano, 1998
- BARGAGNA M.-BUSNELLI F.D.,** La valutazione del danno alla salute, *Cedam*, 1995
- BARGAGNA M.,** Osservazioni per giungere ad una equa tabellazione unica: monitoraggio delle sentenze, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* - n. 4/1998
- BARGAGNA M.,** Tabelle Inail: il rischio di un debutto difficile per valori lontani dai principi giurisprudenziali, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* - n. 32/2000
- BELLANTONI D.,** Lesione dei diritti della persona, *Cedam*, 2000
- BESSONE M.,** Responsabilità civile per i danni derivati dalla lesione di aspettative legittime, in *Riv. Giur. Circ. Trasp.*, 1982, p. 874
- BIANCA C.M.,** Il danno alla vita di relazione, in *Diritto civile*, La responsabilità, *Giuffrè*, Milano p. 185 e ss.
- BONA. M.,** Progetto di legge 1.3.2000 n. 6817 e il contributo dell'Ipseg alla riforma del danno alla persona, in *Tagete* n. 2, giugno 2000
- BONZIGLIA S.,** Il danno biologico nell'anziano, in *Tagete* n. 3, giugno 1998
- BRONDOLO W.-MARIGLIANO A.,** Il danno psichico, Milano 1995, p. 95
- BRONDOLO W.-FARNETI A.-MARIGLIANO U. E COLL.,** Il danno biologico, in *Medicina e Diritto*, *Giuffrè* 1995
- BRONDOLO W.,** Il danno da menomazione psichica, in *Aggiornamento professionale* n. 26, 1995
- BUSNELLI F.D.,** Riflessioni sul «Project Tunc», per una riforma del sistema di indennizzo per le vittime della strada, in *RCP*, 1981, p. 301 e ss., in riferimento al «Calcul au point» francese
- BUSNELLI F.D.,** Non solo leggi speciali sul danno alla persona ma una modifica all'attuale codice civile, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* - n. 4/1998
- BUSNELLI F.D.,** Il danno alla persona ad una svolta, in *Danno e Responsabilità*, 1998
- BUSNELLI F.D.-BRECCIA U.,** Tutela della salute e diritto privato, *Giuffrè*, Milano, 1978
- BUSNELLI F.D.-BRECCIA U.,** Diritto alla salute e tutela risarcitoria, *Giuffrè*, Milano, 1978
- BUZZI F.-VANINI F.,** Il danno biologico di natura psichica, *Cedam*, 2001
- CARRATA,** Il principio della non contestazione nel processo civile, Milano, 1995
- CASILLI A.,** Stop Mobbing, *Ed. Derive - Approdi*, 2000
- CASSOTTANO,** Tendenze della giurisprudenza in materia di danno alla persona, in *VGM*, 1978
- CASTIGLIONI R.,** False diagnosi, in *Trattato Breve dei Nuovi Danni* a cura di *Cendom, Cedam*, 2000
- CASTIGLIONI R.,** Danno psichico, in *Tagete Riv. Medico-giuridica* n. 2, maggio 1999
- CATALDI M.,** Il danno psichico tra medicina legale e diritto, in *G.M.*, 1997
- CENDON P.-ZIVIZ P.,** Lesione della dignità del lavoratore e risarcimento del danno, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 1995, p. 75 e ss.
- CENDON P.-ZIVIZ P.,** Il danno esistenziale, in *Le Voci della Responsabilità Civile*, 1992
- CENDON P.-ZIVIZ P.,** L'inversione dell'onere della prova nel diritto civile, in *RTPC*, 1992
- CENDON P.,** Trattato Breve dei Nuovi Danni, *Cedam*, 2001
- CENDON P.,** Esistere o non esistere, in *Resp. Civ.*, 2000, p. 1251
- CENDON P.,** Non di sola salute vive l'uomo, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 1998, p. 567

- CHIARA TONI,** Danno biologico e sua liquidazione: un nuovo apporto, in *Danno e Responsabilità* n. 11, novembre 2001,
- CIAN-TRABUCCHI,** Commentario Breve al Codice Civile, *Cedam*, 2002, p. 175
- COMOGLIO,** Le prove civili, Torino, 1998
- COSTANTINI A.,** Il danno edonistico come perdita dello status parentale, filiale e di coniugio, nel sito *Infogiuridica Jei - Jus*, a cura di Gianluigi Ciacci
- CRICENTI G.,** Il danno non patrimoniale, a cura di Paolo Cendon, *Cedam*, 1999
- DE ANGELIS L.,** Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore, in *Foro it.*, 2000, I, c. 1557
- DE MATTEIS,** Il danno esistenziale, in *Nuova Giur. Ligure*, 1, 2002 p. 116 e ss.
- DENARI P.,** La responsabilità diretta e personale nel danno da mobbing, in *Lavoro e Previdenza oggi* n. 1, 2000, p. 5 e ss.
- DOGLIOTTI M.,** I criteri di determinazione del danno biologico, in *Giur. Merito*, 1996, p. 1163
- EGE H.,** Il mobbing in Italia, Bologna, 1996, 32
- EGE H.,** Il mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro, *Pitagora Editrice*, Bologna, 1996 p. 137
- EGE H.,** Il mobbing in Italia: Introduzione al Mobbing culturale, *Pitagora Editrice*, Bologna, 1997
- EGE H.,** La valutazione peritale del danno da mobbing, *Giuffrè Editore*, 2002
- FAIVRE L.,** Droit du dommage corporel, *Dallez*, Paris, 3^a Ed., 1996
- FRANZONI M.,** Fatti illeciti, in Commentario del Codice Civile Scialoja-Branca, a cura di F. Galgano, *Zanichelli*, 1993
- PONTI G.,** Danno psichico e attuale percezione psichiatrica del disturbo mentale, in *Riv. It. Med. Leg.* XIV, 1992
- GIANNINI G.-POGLIANI M.,** Il danno biologico in caso di morte e Danno biologico non oltre la vita, nel volume, *Il danno alla salute oggi*, Padova, 1990 e in *Resp. Civ. prev.*, 1989, rispettivamente p. 383 e ss., 394 e ss.
- GIANNINI G.-POGLIANI M.,** Il danno da illecito civile. Danno biologico, danno psichico, danno patrimoniale, danno morale e tabelle liquidative, *Giuffrè*, Milano, 1997
- GILIOI R.,** Cattivi Capi, Cattivi Colleghi: come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio, *Mondadori*, Milano, 2000
- GIOLLA P.,** Valutazione del danno a persona, in *Responsabilità civile*, 1967
- GIOVENCO F.,** I contenuti del decreto di riordino dell'Inail, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 10/2000
- GIUSBERTI S.,** Riflessioni in tema di risarcimento del danno patrimoniale futuro conseguente alla morte del figlio minore, in *Tagete* n. 1, gennaio 1999
- GRECO L.,** Il danno biologico, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 10/1997
- GRECO L.,** I criteri di liquidazione e la prova del danno biologico, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 13/1998
- GRECO L.,** Danno biologico: gli effetti del c.d. mobbing, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 11/1999
- GRECO L.,** Il mobbing tra danno biologico e malattia professionale, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 24/2000
- GRECO L.,** Il mobbing sul posto di lavoro entra nella legislazione Ue, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 46/2001
- GRECO L.,** Danno esistenziale e risarcimento da mobbing, Commento alla sentenza del Tribunale di Forlì 15.3.2001, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* n. 2/2001
- HIRIGOYEN M.F.,** Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana, *Einaudi Ed.*, Torino, 2000
- JERVIS G.,** Manuale Critico di Psichiatria, alla voce «Depressione», *Feltrinelli*, 1976, p. 256
- LEYMANN H.,** Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren Kann, *Rowohlt*, 1993
- LIBERTINI M.,** Nuove riflessioni in tema di tutela civile inibitoria e di risarcimento del danno, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 1995, p. 404
- LUVONI R.-MANGILI F.-BERNARDI L.,** Guida alla valutazione del danno biologico e dell'invalità permanente, *Giuffrè*, 1995, p. 50
- MARIGLIANO A.,** Danno psichico: l'altra faccia della luna, in *Tagete - Rivista medico-giuridica*, 2 giugno 2000
- MARTINI F.,** Diventa determinante l'arco di tempo che passa tra le lesioni colpose e la morte, in *Guida al Diritto*, - *Il Sole 24 Ore* - n. 10/1997, p. 55
- MENELAO-DELLA PORTA-RINDONONE,** Mobbing: la faccia impresentabile del mondo del lavoro, *Franco Angeli*, 2001
- MEUCCI M.,** Violenza da mobbing sul posto di lavoro, in *RCDL*, pp. 275-284
- MOLINARI L.,** Dalla Giurisprudenza una nozione sempre più ampia che comprende tutte le componenti del bene-salute, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* - n. 4/1998
- MONATERI P.G.-BELLERO A.,** Il quantum nel danno *ad personam*, *Giuffrè*, Milano, 1989
- MONATERI P.G.-BONA M.-OLIVA U.,** Il nuovo danno alla persona, *Giuffrè*, Milano, 1999

- MONATERI P.G.-BONA M.-OLIVA U.,** Mobbing: vessazioni sul lavoro, *Giuffrè Editore*, Milano, 2000, p. 132
- MONATERI P.G. E COLL.,** Il danno alla persona, *Cedam*, Padova, 2000
- MONATERI P.G.,** La responsabilità civile, in *Tratt. dir. civ.*, Utet, Torino, 1998
- MONATERI P.G.,** I diversi tipi di danno alla persona, in *RCP*, 1983
- MONATERI P.G.,** Alle soglie di una nuova categoria risarcitoria: il danno esistenziale, in *DR*, 1999
- MONATERI P.G.,** Commento alla voce «Danno alla persona» dal Digesto, Discipline Privatistiche, *Utet*, Vol. V, p. 74
- MONETTI-PELLEGRINI,** Proposte per un nuovo metodo di liquidazione del danno alla persona, in *Foro it.*, 1974, V, p. 159 e ss.
- MONTEMARANO A.,** Il risarcimento del danno biologico negli infortuni sul lavoro, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 10/2000
- NAVARRETTA E.,** Diritti inviolabili e risarcimento del danno Torino, *Giappichelli*, 1996
- NISINI G.,** Compendio di infortunistica, *Editrice La Tribuna*, Piacenza, sesta edizione, 1970.
- NUNIN R.,** Alcune considerazioni in tema di mobbing, in *Il Le - J*, II, n. 1, 2000
- OLIVA U.,** Mobbing, quale risarcimento?, in *Danno e Resp.*, 2000, 27 - 34
- OLIVA U.,** Danno psichico da mobbing, in *Tagete* n. 2/2000
- PAJARDI D.,** Il concetto di danno alla persona, di Quadrio e De Leo, *Manuale di Psicologia Giudiziaria*, Milano, 1993, p. 526
- PARADISO M.,** Il danno alla persona, Milano, 1981
- PEDRAZZOLI,** Danno biologico e oltre, *Giappichelli*, Torino, 1995.
- PETRELLI P.,** Il danno patrimoniale, *Cedam*, Padova, 1997
- PETTI G.B.,** Il risarcimento del danno biologico, *Utet*, 1997
- PETTI G.B.,** Il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale della persona, Torino, 1999
- PIROLA S.,** Il mobbing tra repressione e prevenzione, in *RCDL*, 2000, p. 645
- RAUSCI P.L.,** L'ipotesi della sanzione penale in Italia, in *Dir. e Prat. del Lavoro*, III, n. 31/2002
- REFERZA,** Cenni sul danno biologico e sulla valutazione, *RTP*, 1979, p. 407 e ss.
- RESCIGNO P.,** Trattato di Diritto Privato, *Utet*, Vol. XIV, Cap. IV, p. 403: «Il danno biologico»
- RIGUZZI S.,** Il mobbing violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro, *Edizioni CieRre*, 2001
- RODOLFI M.,** La prova della menomazione del bene salute, in *Guida al diritto - Il Sole 24 Ore* - n. 4/1996
- RODOLFI M.,** Liquidazione (del danno) fedele al pari trattamento, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* - n. 4/1996
- RODOLFI M.,** Commento alla sentenza del Trib. di Milano n. 1223/2000, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* - n. 14/2000, p. 103
- RODOTÀ S.,** Il problema della responsabilità civile, Milano, 1964, pp. 84 e 127
- ROPPO E.,** Garanzia costituzionale del diritto alla salute, in *Giur. di merito*, 1975
- ROSSETTI M.,** Il danno da lesione della salute, *Cedam*, Padova, 2001
- ROSSETTI M.,** La liquidazione e la personalizzazione del risarcimento del danno alla persona, in *Riv. Giur. Circol. Trasp.*, 1996, 44
- ROSSETTI M.,** Danno esistenziale, in *Tagete* n. 1, marzo 2000
- SCOGNAMIGLIO P.,** Danno biologico e rapporto di lavoro subordinato, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, n. 5, p. 23
- SPERA D.,** Cresce la giungla dei risarcimenti e l'operatore vive la sua odissea, in *Guida al Diritto - Il Sole 24 Ore* - Dossier gennaio 2002
- STANCHI A.,** Danno alla professionalità ed onere della prova, Commento a Cass. n. 2763/2003, in *Guida al Lavoro - Il Sole 24 Ore* - n. 15/2003, p. 39
- TARUFFO,** Presunzioni, inversioni, prova del fatto, in *RTPC*, 1992
- TARUFFO,** Onere della prova, in *Digesto civ.*, XIII, Torino, 1996
- UMANI RONCHI G.-BONACCORSO L.,** Le vessazioni sul luogo di lavoro: rilevanza medico-legale del fenomeno «mobbing» (estratto da Zacchia - Ist. Med. Leg. Università La sapienza di Roma - 2000)
- VINCI P.,** Danno esistenziale e mobbing, in *Tagete* n. 3, settembre 2001
- VIRTÙ C.,** Palazzina Laf - Mobbing: la violenza del padrone, Quaderni del Centro Studi Piero Calamandrei, *Edizioni Archita*, 2001
- ZAPF-LEYMAN,** The content and development of mobbing at work, 1996
- ZIVIZ P.,** Alla scoperta del danno esistenziale, in *Scritti in onore di R. Sacco*, a cura di P. Cendon, *Giuffrè*, Milano 1994, p. 1302
- ZIVIZ P.,** La tutela risarcitoria della persona. Danno morale e danno esistenziale, *Giuffrè Editore*, Milano, 1999
- ZIVIZ P.,** Il danno esistenziale preso sul serio in *Resp. Civ. e Prev.*, 1999, 1343
- ZIVIZ P.,** Il risarcimento per la perdita di chances di sopravvivenza, in *RCP*, 1998, pp. 705-711