

## Mobbing: il datore di lavoro ha precisi obblighi

*Quali sono gli obblighi del datore di lavoro in materia di mobbing?*

L'articolo 2087 del codice civile, ai sensi del quale il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'**integrità fisica e morale** del lavoratore (in base alle particolarità della mansione, all'esperienza e alla tecnica - principio della massima sicurezza tecnico-organizzativa e procedurale), costituisce la prima barriera legale alla quale fare ricorso in tali **situazioni di persecuzione**.

Perciò "deve indubbiamente essere chiamato a rispondere il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., essendo questi tenuto a garantire l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti e, quindi, ad **impedire e scoraggiare** con efficacia **contegni aggressivi e vessatori da parte di preposti e responsabili**, nei confronti dei rispettivi sottoposti" (Tribunale di Torino, giudice del lavoro, dott. Vincenzo Ciocchetti - Erriquez c. soc. Ergom Materie Plastiche, Sentenza n. 5050/99, motivazione depositata in cancelleria il 16 novembre 1999, udienza 6 ottobre 1999).

Infatti "i valori espressi dall'**art. 41 della Costituzione** " giustificano una valutazione negativa, da parte del legislatore, dei comportamenti dell'imprenditore che, per imprudenza, negligenza o imperizia, non si adopera, anche al di là degli obblighi specificamente sanzionati, per ridurre l'esposizione al rischio dei propri dipendenti " (Corte Costituzionale, 18 luglio 1996 n. 312).

Come scrive Soprani, "l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva dalla violazione di quella norma - l'art. 2087 c.c. - che si assume contrattualizzata indipendentemente da una specifica previsione delle parti, e che genera una **responsabilità**, in capo al datore di lavoro, **di risarcire il danno sia al patrimonio professionale** (cosiddetto danno da dequalificazione) **sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa** (cosiddetto danno biologico e neurologico) subiti dal lavoratore".

Secondo parte della giurisprudenza (v. Cass. 21 dicembre 1998, n. 12763, in Mass., 1998) la responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. può concorrere con quella extracontrattuale originata dalla violazione di diritti soggettivi primari (artt. 32 e 41, comma 2 Cost.). Sul datore di lavoro grava, infatti, oltre alla specifica responsabilità stabilita dall'art. 2049 c.c. (la responsabilità per fatto illecito dei suoi dipendenti commesso nell'esercizio delle incombenze lavorative), anche il generale obbligo previsto dall'art. 2043 c.c. (norma in base alla quale, come è noto, "qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno"). Tale norma - "interpretata dalla giurisprudenza alla luce dell'art. 32 Cost. (diritto alla salute), dell'art. 41, comma 2, Cost. (che limita la libertà di iniziativa economica privata, vietandone l'esercizio con modalità tali da pregiudicare la sicurezza e la dignità umana) e degli artt. 1175 e 1375 c.c. (principio di correttezza e di buona fede) - impone al datore di lavoro di attuare tutte le misure generiche di prudenza e diligenza necessarie al fine di tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore (v. Cass. 17 luglio 1995, n. 7768, in Mass. Giur. Lav., 1995, pag. 561 e segg.).

Ciò implica per il datore "non solo il divieto di compiere qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente, ma anche il dovere di prevenire e scoraggiare simili condotte nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa. L'inadempimento di tale obbligo genera la **responsabilità contrattuale** del datore di lavoro (v. Cass. 5 febbraio 2000, n. 1307, in Foro It., 2000, I, pag. 1554 e segg.).

Integra un caso di mobbing e, quindi, di responsabilità contrattuale del datore di lavoro (che nasce sempre dalla combinazione degli artt. 2087 c.c., 32 e 41 Cost.) anche la sottoposizione del lavoratore a un'attività estenuante, o la richiesta di un impegno eccessivo, che eccede, secondo le regole della comune esperienza, la normale tollerabilità".