

IL MOBING E IL CALCIO PROFESSIONISTICO

di **Cristina Bubici (*)**, **Daniele Colucci (**)**, **Carmin La Torre (***)**

SOMMARIO:

- 1. Introduzione**
- 2. Il mobbing nella psicologia**
- 3. Il mobbing nel diritto del lavoro**
- 4. Il mobbing nel calcio professionistico**

1. Introduzione

L'irruzione del c.d. mobbing nel mondo del calcio professionistico ha sollevato una serie di nodi problematici, legati all'esigenza di una razionale collocazione all'interno delle norme sportive e dei "rimedi" riconosciuti a presidio della integrità fisica e della dignità morale dello sportivo professionista inteso come lavoratore.

Lungi dall'affrontare, e tanto meno dal risolvere, tali questioni, questa breve riflessione altro non vuol essere se non il tentativo di individuare, attraverso l'analisi dell'esperienza maturata nel corso degli anni, i connotati peculiari che il comportamento mobbizzante assume quando viene esercitato nei confronti di uno sportivo professionista in caso di non rinnovo contrattuale.

Da questa breve premessa nasce il lavoro trattato dagli autori che si caratterizza proprio, in particolare, per un semplice approccio per così dire multidisciplinare.

2. Il mobbing nella psicologia¹

Il *mobbing* è un fenomeno allarmante, di cui si parla tanto ma che, oggi, rappresenta ancora per molti un pianeta inesplorato.

È una forma di “terrorismo psicologico”, di prevaricazione sul singolo, che viene esercitata sul posto di lavoro e il cui scopo è quello di eliminare una persona che è o è divenuta in qualche modo “scomoda” distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni.

Tale termine deriva dal verbo inglese “*to mob*” che letteralmente significa “attaccare in branco, assalire, accerchiare”, infatti, con questo termine ci si riferisce a tutte le forme di terrore psicologico sul posto di lavoro, ad attacchi sistematici e reiterati, abusi, oltraggi, soprusi esercitati da colleghi o da un superiore su un lavoratore indesiderato per diverse ragioni.

Il *mobbing* è una Sindrome Psico-Sociale Multidimensionale:

È una sindrome perché si presenta come un complesso di sintomi specifici ed aspecifici, fisici e psichici non riducibili ad una configurazione tipica e facilmente diagnosticabile.

È psico-sociale perché colpisce l’individuo, il gruppo di lavoro e l’organizzazione, producendo disfunzioni a livello psicologico sia individuale che collettivo e sociale.

È multidimensionale e multifattoriale perché si origina e si sviluppa per diversi fattori eziologici coinvolgendo tutti i livelli gerarchici dell’organizzazione.

Si tratta di un fenomeno esistente da sempre ma conosciuto e analizzato da una ventina di anni e che pian piano sta consentendo alla psicologia forense di entrare nel diritto del lavoro attraverso contenziosi inerenti alla valutazione dei danni da esso provocati.

Il concetto è stato mutuato dall’etologia – la scienza che studia il comportamento degli animali – ed in particolare dal padre dell’etologia moderna, lo zoologo e psicologo austriaco Konrad Lorenz, il quale ha coniato il termine nel 1964 per descrivere il comportamento di alcuni uccelli.

Egli ha osservato che gli uccelli spesso, quando c’è un esemplare di specie diversa che temono e vogliono respingere o un loro simile più forte e dotato, si coalizzano contro di lui allo scopo di escluderlo dalla comunità.

Intorno agli anni settanta, Heinemann, psicologo svedese, interessato al comportamento dei bambini ed alla loro interazione durante l’orario scolastico, prese in prestito il termine elaborato da

¹A cura di Cristina Bubici, psicologa in Foggia.

Konrad Lorenz per descrivere il comportamento distruttivo di un gruppo di scolari contro un singolo compagno.

Il suddetto fenomeno oggi prende il nome di “bullismo”, ma si deve ad Heinemann il merito di aver utilizzato il termine *mobbing*, per la prima volta, per descrivere l’interazione tra persone.

Nei primi anni ottanta fu Heinz Leymann a riprendere tale termine e ad applicarlo al campo dei comportamenti adulti nel mondo del lavoro.

Durante le sue ricerche riguardanti le vessazioni ed i maltrattamenti ma anche l’assenteismo negli ambienti lavorativi, commissionategli dal Ministero Nazionale per la Salute e Sicurezza sul lavoro svedese, egli scelse di usare la parola *mobbing* e non la parola *bullyng* per definire l’oggetto dei suoi studi.

Le prime ricerche e teorizzazioni di Heinz Leymann, universalmente riconosciuto come “padre del *mobbing*”, risalgono alla metà degli anni Ottanta, mentre il suo primo libro uscì in Svezia solo agli inizi degli anni Novanta ed in particolare nel 1993 in Germania.

Leymann² era tedesco di origine, ma visse per molto tempo in Svezia e non è un caso che proprio queste due patrie, quella germanica e quella scandinava, divennero gli epicentri natali del *mobbing*.

Tuttavia l’anno di boom fu il 1996 quando uscì il famoso numero della rivista europea di psicologia del lavoro EAWOP (European Journal of Work and Organizational Psychology) interamente dedicata al *mobbing*. In quello stesso anno, iniziava ufficialmente la ricerca anche in Italia con l’uscita del primo libro in lingua italiana, ad opera di Herald Ege³ psicologo tedesco, discepolo del Prof. Leymann, attualmente considerato uno dei più autorevoli studiosi italiani.

I due autori, vicini per la concettualizzazione del fenomeno si differenziano per la diversità dei contesti lavorativi che analizzano: Leymann sviluppa la sua teoria tenendo presente il sistema produttivo del Nord Europa mentre Ege si sofferma ad analizzare esclusivamente il contesto italiano.

² Cfr. Leymann H., *The Content and Development of Mobbing at Work, in Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, V, 1996, 165, tale definizione è stata estratta da Meucci M., *Considerazioni sul Mobbing*, Lavoro e Previdenza Oggi, 1999, 1954.

³ Psicologo del lavoro e specialista in relazioni industriali ha cominciato lo studio del *mobbing* nei paesi del Nord Europa ma da oltre un decennio svolge la propria attività in Italia. È il fondatore della associazione italiana contro il *mobbing* e lo stress psicosociale, cfr. Ege H., *Mobbing. Che cosa è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora editrice, Bologna, 1996.

Leymann delinea il *mobbing* come un fenomeno dinamico e progressivo, articolato in quattro fasi:

Fase del conflitto quotidiano in cui vi sono i primi segnali premonitori, ad esempio un brusco cambiamento in negativo delle relazioni interpersonali precedentemente neutre o positive, conflitti all'interno dell'azienda; la vittima cerca di ignorare le offese e gli attacchi e presenta i primi sintomi di stress.

Fase conclamata dell'inizio del mobbing e del terrore psicologico in cui la vittima subisce attacchi continui da parte del superiore e/o dei colleghi e inizia a presentare sintomi di insonnia, affaticamento, emicrania e diminuzione del livello di autostima.

Fase degli errori ed abusi anche non legali dell'Amministrazione del personale, in cui il caso viene ufficializzato con l'apertura di una inchiesta interna che spesso però conduce ad un ulteriore aggravamento della posizione della vittima che diventa oggetto di sanzioni disciplinari da parte dell'ufficio del personale, in cui vi sono un'errata valutazione della situazione, violazioni dei diritti da parte dell'ufficio del personale; la vittima ormai presenta incapacità di lavorare e disturbi alla salute psico-fisica.

Fase Terminale con l'esclusione dal mondo del lavoro della vittima, dimissioni o licenziamento della vittima che presenta abbattimento, sfiducia, depressione, abuso di farmaci o alcolici e/o spesso rischio di suicidio.

Nella definizione fornita da Leymann il *mobbing* consiste in: *“una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica – e non occasionale ed episodica – da una o più persone eminentemente nei confronti di un solo individuo il quale, a causa del mobbing, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative devono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente almeno una volta a settimana) e nell'arco di un lungo periodo di tempo (statisticamente per almeno sei mesi di durata). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali”*.

Il modello di *mobbing* a quattro fasi di Leymann è stato rivisitato e adattato alla situazione italiana da Ege il quale ha proposto un modello a sei fasi del *mobbing* più una sorta di pre-fase detta condizione zero, che ancora non è *mobbing* ma ne costituisce l'indispensabile presupposto.

Ege definisce nei suoi molteplici studi il *mobbing* come “*un azione (o una serie di azioni) che si ripete per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobbers (datore di lavoro o colleghi) per danneggiare qualcuno di solito in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene accerchiato e aggredito intenzionalmente dai mobbers che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale*”⁴.

Il *mobbing* secondo Ege è suddiviso nelle seguenti fasi:

La condizione zero: è riscontrabile solo nel sistema italiano e si caratterizza per la presenza di un conflitto fisiologico, supposto sempre vivo ed accettato, nella tipica impresa italiana. Non si fa riferimento ad un clima ostile e minaccioso, ma alla voglia di ciascun individuo di eccellere ed essere superiore agli altri.

La fase uno è la fase del conflitto mirato e si caratterizza per l'individuazione della vittima, ossia del soggetto su cui verranno riversate le ostilità dell'ambiente di lavoro, colui che svolgerà la funzione di “capro espiatorio” per ogni problema aziendale e/o dei singoli lavoratori.

In questa fase il fenomeno *mobbing* non è ancora emerso con chiarezza e non è ancora possibile capire se mai si realizzerà.

La fase due segna l'inizio del *mobbing* vero e proprio nella quale il fenomeno *mobbing* prende piede e si afferma la cosciente volontà di alcuni di colpire la vittima che, tra l'altro, pur percependo l'inasprimento delle relazioni con i colleghi, ancora non presenta sintomi o malattie di tipo psicosomatico.

La fase tre in cui c'è la comparsa dei primi disturbi psicosomatici della vittima. In questa fase la vittima comincia ad avvertire i primi sintomi che si manifestano con un senso di insicurezza, ansia, insonnia, disturbi digestivi.

La fase quattro si caratterizza per l'oggettività e la pubblicità del fenomeno *mobbing* che diviene di dominio pubblico ed oggetto di valutazione da parte dell'ufficio personale. In questa fase emergono una serie di errori ed abusi anche non legali dell'amministrazione del personale.

La fase cinque registra un serio aggravamento delle condizioni di salute della vittima che comincia a soffrire di forme depressive più o meno gravi e a far uso di psicofarmaci e terapie con scarso risultato.

In questa fase, inoltre, la maggior parte delle volte, l'azienda adotta azioni disciplinari che aggravano ulteriormente le condizioni della vittima.

⁴ Cfr. Ege H., *La valutazione peritale del danno da Mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002, 38.

La fase sei che vede concretizzarsi l'esclusione della vittima dal mondo del lavoro tramite dimissioni volontarie, licenziamento, prepensionamento o addirittura con gli atti estremi dell'omicidio o del suicidio.

Entrambe le definizioni consentono, in prima approssimazione, di notare come gli elementi qualificanti del fenomeno risultino essere proprio la intenzionalità della condotta mobbizzante, la frequenza e la ripetitività nel tempo dei comportamenti perturbanti.

Sono questi i requisiti preliminari che consentono di considerare il *mobbing* una conditio a se stante, infatti *“la definizione esclude dal suo campo i conflitti temporanei e focalizza l'attenzione sul momento in cui la durata e l'intensità del comportamento vessatorio determina condizioni patologiche dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico. In altre parole (...) la distinzione tra conflitto sul lavoro e mobbing non consiste su ciò che viene inflitto alla vittima e sul come viene inflitto ma piuttosto sulla frequenza e durata di qualsivoglia trattamento vessatorio venga inflitto”*⁵

Ege riscontra in Italia il “doppio *mobbing*” ovvero una situazione familiare in cui la vittima di *mobbing* sul posto di lavoro viene anche privata, a poco a poco, della comprensione e dell'aiuto della famiglia che, dopo aver protetto e compreso il familiare vittima, inizia a proteggersi dalla forza distruttiva del *mobbing* e inconsciamente dal familiare.

Limitatamente alle tipologie di *mobbing*⁶ è possibile ritenere che questo può essere strategico o emozionale.

Il primo è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte di colleghi o dei datori di lavoro per eliminare una persona che è o è diventata scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni senza che ci sia un caso sindacale. Esistono vere e proprie strategie aziendali aggressive atte a eliminare personaggi scomodi.

Il secondo invece consiste nell'exasperazione di sentimenti come l'invidia o la rabbia allo scopo di logorare psicologicamente una persona (ciò si verifica prevalentemente fra colleghi di lavoro). Altre manifestazioni del fenomeno possono essere la semplice emarginazione, la diffusione di maldicenze, le continue critiche, la sistematica persecuzione, l'assegnazione di compiti dequalificanti, la compromissione dell'immagine sociale nei confronti dei clienti e superiori e nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro ed azioni illegali.

⁵ Cfr. Meucci M., *Considerazioni sul Mobbing*, Lavoro e Previdenza Oggi, 1999, 1953.

⁶ Cfr. Antonelli A., *“Mobbing: un profilo teorico”*, www.opsonline.it, 2006.

Relativamente alla direzionalità degli attacchi, ovvero la direzione verso cui l'azione è rivolta, il *mobbing* può essere:

- orizzontale o verticale: se i colleghi di lavoro sono di pari livello oppure superiori;
- discendente o ascendente: se operato dal superiore nei confronti del sottoposto o, ancor di più, se praticato da un gruppo nei confronti del superiore.

Protagonisti del *mobbing* pertanto sono:

Il mobber: colui che perpetra gli attacchi e le azioni mobbizzanti; non mostra sensi di colpa e tende a colpevolizzare gli altri. Preferisce i comportamenti aggressivi alla tolleranza, crea e provoca i conflitti e il loro intensificarsi.

Il mobbizzato: chi subisce gli attacchi del mobber, è la vittima che subisce le conseguenze più corpose. Il tratto tipico del mobbizzato è l'isolamento, ovvero la persona si trova emarginata e con le spalle al muro senza saperne le motivazioni.

I comobber: i complici del mobber (side-mobber) o spettatori, ovvero coloro che assistono al *mobbing* senza prendere posizioni. Il mobber non agisce mai da solo ma si avvale del supporto di un gruppo (spesso inconsapevole) che manipola e plagia egli stesso per raggiungere il suo scopo.

Provando a tracciare un potenziale profilo dei protagonisti del mobbing è possibile ritenere che:

a) Il mobbizzato è la vittima prescelta che, di fronte ai ripetuti attacchi, prova un senso di isolamento, si sente continuamente svalutata, frustrata, umiliata, derisa, non utilizzata per le sue reali capacità.

Tale condizione di disagio diventa fonte di turbamento per la salute del mobbizzato che entra in un circolo vizioso, bersaglio di una sottile e diabolica aggressione da parte di un carnefice e dei suoi complici.

Gli attacchi non sono sempre eclatanti e la vittima non è in grado di identificare subito ciò che gli sta accadendo; cattiverie e pettegolezzi sono ritenute regole del gioco, sdrammatizzate da parenti e amici, e così l'individuo comincia a provare un senso di inadeguatezza e di colpa finendo per attribuire a se stesso la responsabilità delle sue difficoltà di adattamento all'ambiente lavorativo.

La vittima dunque diventa il bersaglio delle frustrazioni e delle vessazioni dell'intero comparto e dell'azienda; una persona da evitare, da attaccare, da isolare in modo sistematico, continuo e mirato.

Il mobbizzato diviene il fulcro dei nervosismi e degli sfoghi aziendali; di conseguenza, si sente una persona negata che riceve solo dei rifiuti, espliciti o impliciti, dai suoi colleghi e/o dai

suoi superiori, a cui non si lascia spazio per costruire e gestire normali rapporti interpersonali e professionali.

Divenire bersaglio del *mobbing* può portare conseguenze non sempre superabili con facilità; essere vittima vuol dire trovarsi in una condizione di totale sudditanza e impotenza, dalla quale spesso non si sa uscire poiché non esiste ancora una cultura (giuridica e non) in grado di tutelare chi ne è soggetto.

Le principali vittime potrebbero essere i diversi rispetto al gruppo per motivi politici, religiosi, razziali, di lingua e di sesso; i disabili in quanto tali; i neoassunti estranei al gruppo precostituito; gli anziani in senso lavorativo perché costano di più all'azienda; i creativi poiché innovatori, anticonformisti rispetto al gruppo; gli onesti che non accettano comportamenti scorretti e disonesti; coloro che hanno successo per la maggior professionalità ed attivismo che emergono rispetto alla media del gruppo; gli esuberanti perché superflui ai fini aziendali.

b) Il mobber è il persecutore, il carnefice, colui che vessa i propri colleghi per vari scopi e che spesso è mosso da motivazioni sadiche e patologiche.

Il mobber può essere un caso di disturbo narcisistico di personalità, impermeabile all'esistenza degli altri, in preda a fantasie di successo, potere, fascino e bellezza illimitati.

Secondo questa diagnosi e i criteri del DSM IV il mobber può avere una personalità disturbata evidenziata dalla presenza di almeno cinque su nove delle seguenti caratteristiche:

- Senso grandioso di importanza;
- Fantasie illimitate di successo, potere, fascino e bellezza;
- Richiede eccessiva ammirazione;
- Crede di essere speciale e unico;
- Ha la sensazione che tutto gli sia dovuto;
- Sfruttamento interpersonale, approfitta degli altri per i propri scopi;
- Manca di empatia, è incapace di riconoscere i sentimenti e la necessità degli altri;
- È spesso invidioso degli altri o convinto di essere invidiato;
- Mostra comportamenti arroganti e presuntuosi.

Possono far parte della categoria del mobber: il frustrato, che scarica i suoi problemi privati sugli altri; l'istigatore, alla ricerca di nuove cattiverie; il megalomane, con una propria visione distorta delle cose; il narcisista perverso, che trova il suo equilibrio scaricando su altri il dolore che non è capace di provare personalmente e i conflitti interni che rifiuta di prendere in considerazione.

La figura del mobber è impersonata, all'interno delle aziende e dei luoghi di lavoro, da un capo, un collega o da un altro personaggio i quali, in modo subdolo e nascosto, agiscono, senza una ragione apparente, all'interno della comunità dei lavoratori, per sottoporre a continue persecuzioni un lavoratore ignaro delle manovre compiute ai suoi danni.

Una caratteristica comune ai mobber è il provare un intenso piacere rispetto alle maldicenze, al gusto di creare situazioni paradossali tra i compagni di lavoro, annientando la personalità di alcuni di essi.

I mobber agiscono in modo subdolo utilizzando il "terrorismo psicologico", l'umiliazione, la svalutazione, la denigrazione della vittima; assegnano compiti dequalificanti o troppo elevati e pericolosi, fanno violenza psicologica e verbale, a volte anche fisica.

Il mobber investe tempo ed energie nel pianificare le dannose azioni mobbizzanti, il suo atteggiamento è premeditato e implacabile e si può avvalere di piccoli gesti quotidiani che conducono irrimediabilmente verso l'isolamento della vittima.

Lo scopo che viene perseguito dai mobber è devitalizzare il mobbizzato, emarginarlo fino alla resa, inducendo il lavoratore alle dimissioni, a richiedere il prepensionamento o creare le condizioni favorevoli al licenziamento, senza che si crei un caso sindacale.

3) Nel *mobbing* il binomio "vittima-carnefice" si arricchisce di nuove figure, i comobber, poiché nessuna situazione di *mobbing* può restare inavvertita dai cosiddetti spettatori o complici (side-mobber).

Il side-mobber non è un semplice testimone ma un vero e proprio complice silenzioso in quanto spettatore di questo tragico fenomeno, infatti sono spettatori tutte quelle persone, colleghi, superiori, addetti alla gestione del personale, che non sono coinvolti direttamente nel *mobbing* ma che in qualche modo vi partecipano, lo percepiscono, lo vivono di riflesso e lo favoriscono.

Il comobber ha un'importante funzione nel fenomeno *mobbing* poiché il suo atteggiamento inerte fa sì che egli si trasformi in un altro temibile aggressore, poiché, non denunciandolo o non cercando di interromperlo in alcun modo, favorisce il *mobbing* con la sua indifferenza e la sua non disponibilità ad intervenire.

Alla luce di quanto sin qui evidenziato ci si chiede quali sono le possibili cause ed i fattori precursori del fenomeno *mobbing*?

Alla base dell'esordio del *mobbing* esiste di solito un conflitto di lavoro proiettato verso la sfera relazionale; Leymann⁷ individua sei possibili cause che possono concorrere allo scatenamento

⁷ Cfr. Leymann H., *Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbek Rowohlt.

di un conflitto sul posto di lavoro e dice che ci possono essere fattori esterni come l'organizzazione del lavoro, le mansioni lavorative, la direzione del lavoro e fattori interni come la dinamica sociale del gruppo di lavoro, la personalità, gli errori causati dall'inopportuno additamento delle vittime come persone caratterialmente predisposte a giocare questo ruolo.

Perché il *mobbing* si verifichi Leymann afferma che è necessario che vi siano delle precondizioni su 4 livelli:

- Individuale (personalità, caratteristiche tipiche, stili di coping...);
- Micro-sociale (particolari caratteristiche del gruppo lavorativo come identità, appartenenza, microconflittualità, individuazione di un capro-espiatorio...);
- Organizzativo (condizioni di lavoro, stress, cambiamenti in atto, ristrutturazioni, passaggi di ruolo, carichi di lavoro...);
- Socio-economico e culturale (globalizzazione, economia incerta, concorrenza spietata, licenziamenti e precariato lavorativo...).

Leymann inoltre asserisce che laddove l'ambiente di lavoro sia caratterizzato da conflitti, basso livello di cooperazione ed alto livello di competizione interna, uno stile di leadership *laissez-faire* è facile che sorgano comportamenti di *mobbing* orizzontale data la riluttanza dei superiori a intervenire negli episodi di *mobbing*, mentre una leadership autocratica e uno stile autoritario di gestione dei conflitti sono caratteristiche associate al verificarsi del *mobbing* soprattutto di tipo verticale, creando un clima oppressivo, senza spazio per le critiche e le lamentele.

Ne consegue che le principali azioni mobbizzanti, ovvero gli attacchi cui è sottoposto il mobbizzato, si possono suddividere in:

- Attacchi alla persona: sono diffusissimi i comportamenti volti ad istigare contro la vittima l'ambiente circostante, le provocazioni volte a fargli perdere il controllo, l'isolamento fisico, la creazione del silenzio intorno al soggetto, l'esclusione dalle attività ricreative e sociali, il rifiuto di collaborazione da parte dei colleghi;
- Attacchi alla possibilità di comunicare: il capo e/o i collaboratori limitano la possibilità di esprimersi della vittima, gli si rifiuta il contatto con gesti, sguardi scostanti, la vittima viene sempre interrotta quando parla;
- Attacchi alle relazioni sociali: la vittima viene costantemente isolata, si evita di rivolgerle la parola;
- Attacchi alla situazione lavorativa: si esplicitano in attacchi a livello delle capacità e dell'immagine professionale (critiche continue, mancata considerazione delle proposte, basse

valutazioni, attribuzioni di colpe) e in attacchi penalizzanti in eccesso (assegnazione di carichi di lavoro e scadenze impossibili) o in difetto (demansionamento, mancata assegnazione del lavoro);

- Attacchi punitivi: il più diffuso è il rifiuto dei permessi, ferie e trasferimenti;
- Attacchi all'immagine sociale: la vittima è ridicolizzata e costretta a lavori umilianti;
- Attacchi alla qualità delle condizioni e delle mansioni lavorative: alla vittima vengono affidati compiti lavorativi al di sotto della sua qualifica o al di sopra della sua preparazione per indurlo in errore e viene continuamente trasferita da un posto all'altro.

I metodi maggiormente utilizzati per misurare il *mobbing* sono finalizzati alla valutazione soggettiva, cioè alla percezione del *mobbing*, perlopiù attraverso diverse tipologie di questionari.

- 1) *Leymann Inventory of Psychological Terrorism (LIPT)*, un questionario creato da Leymann, si somministra alle "vittime" ed è costituito da una lista di 45 azioni ostili suddivise in 5 categorie: A) attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare; B) isolamento sistematico; C) cambiamenti delle mansioni lavorative; D) attacchi alla reputazione; E) violenze e minacce di violenze;
- 2) *LIPT "Ege"*, una versione italiana del Lipt, messa a punto da Ege, che consta di 30 domande suddivise in tre sezioni, la prima riguarda i dati personali e dell'azienda, la seconda riguarda le azioni subite, la terza è relativa alle conseguenze varie che il soggetto accusa.

Sulla base dei risultati del test bisogna tener conto della presenza di 7 parametri per stabilire se la vicenda è riconducibile o meno al *mobbing* e questi parametri sono: l'ambiente di lavoro, la frequenza, la durata, il tipo di azioni, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio.

I test e strumenti diagnostici devono poi essere supportati e integrati con colloqui clinici.

Secondo l'opinione di vari studiosi la "sindrome da *mobbing*", secondo il DSM-IV, è stata inserita nell'ambito del Disturbo di adattamento, Disturbo acuto da stress, Disturbo post-traumatico da stress e S Presenta infatti:

1) Disturbo dell'adattamento: i disturbi dell'adattamento si distinguono principalmente in base alla durata: il disturbo è acuto se dura da meno di 6 mesi, è cronico invece se ha una durata maggiore ai 6 mesi. Un elemento fondamentale nei disturbi dell'adattamento è la presenza di un agente stressante o traumatico avvenuto nei tre mesi precedenti.

I sintomi psicologici inoltre tendono poi a scomparire dopo 6 mesi dall'assenza del fattore stressante.

Secondo la classificazione dei disturbi dell'adattamento possiamo avere un disturbo dell'adattamento (dda) con umore depresso; dda con umore ansioso; dda con umore ansioso e depresso; dda con disturbo della condotta; dda con turbe emotive e disturbo della condotta; dda non specificato.

2) Disturbo post traumatico da stress e disturbo acuto da stress: questa sindrome nella maggior parte dei casi si manifesta in seguito al coinvolgimento in un evento traumatico, terrificante e devastante.

Spesso c'è un periodo di latenza e dopo 4-6 settimane la persona inizia a provare un senso di vulnerabilità psicologica e sia i suoi sentimenti che i suoi pensieri iniziano a ruotare attorno all'evento traumatico[Herman,1992].

Il soggetto rivive l'evento tramite ricordi angosciosi, incubi, flashback dissociativi. Il disturbo post-traumatico da stress secondo il DSM IV può essere acuto (con sintomi che durano meno di tre mesi), cronico (con una durata superiore ai tre mesi), oppure può essere ad esordio ritardato(se i sintomi si manifestano almeno 6 mesi dopo l'evento stressante). Spesso il disturbo post-traumatico da stress è la conseguenza diretta di un disturbo da stress acuto non curato. Il disturbo da stress acuto insorge per un evento traumatico ed è caratterizzato da una sensazione di stordimento, derealizzazione, depersonalizzazione e amnesia dissociativa.

Per quanto riguarda la diagnosi di mobbing verrebbe da chiedersi come mai un mobbizzato presenti dei sintomi simili ad una persona che è sopravvissuta ad un evento traumatico, quale una catastrofe ad esempio. La risposta sta nel fatto che un evento traumatico è molto intenso e doloroso, ma di breve durata, mentre nel *mobbing* invece abbiamo una sommatoria continua di microtraumi che può portare ad una patologia di funzioni psichiche.

È possibile applicare il modello psichiatrico del PTSD, Disturbo post-traumatico da stress, secondo la classificazione del DSM IV al caso concreto del paziente con una patologia da stress riconducibile all'ambito lavorativo.

Lo stressor determina una modificazione dei rapporti interpersonali e gruppali. Il mobbizzato viene sottoposto alla maldicenza, alla calunnia e all'esposizione al ridicolo. Il disturbo consiste schematicamente nel rivivere l'effetto stressante e nell'evitare situazioni che portino alla memoria l'evento o che possano in qualche modo esporre ad un nuovo rischio similare.

3) Sindrome ansiosa con sintomi comportamentali (agitazione, irritabilità), sintomi somatici (modificazioni fisiologiche che accompagnano le emozioni), sintomi cognitivi (distorsioni percettive del tempo e dello spazio, del comportamento delle persone e del significato degli eventi).

4) Sindrome depressiva con calo dell'umore, pensieri di tipo suicidario, insonnia/ipersonnia, sensi di colpa, riduzione degli interessi, agitazione o inibizione psicomotoria, ansia, diminuzione della libido, cefalea, ipofagia/iporfagia.

Per una perizia medico-legale di un caso di *mobbing* secondo Chierigatti e d'Orsi [2000], collaboratori di Ege, occorrono una anamnesi fisiologica, una anamnesi lavorativa ed un esame psichico.

Per quanto riguarda l'anamnesi fisiologica, che comprende anche la storia del paziente, è necessario valutare se la persona abbia avuto disturbi psichici antecedenti oppure se esista comorbidità familiare riguardo a disturbi depressivi o di ansia, per valutare se esista una predisposizione ereditaria alla vulnerabilità psicologica. Attualmente è stata esclusa la correlazione tra i tratti di personalità del mobbizzato e l'insorgenza di *mobbing*. Tuttavia è pacifico ritenere che esistano delle differenze individuali e che alcune persone possano possedere degli anticorpi psicologici più resistenti alle vessazioni.

I danni causati da una situazione di mobbing sono generalmente intesi come riduzione della capacità lavorativa della persona mobbizzata poiché le difficoltà psico-sociali vissute provocano il suo immiserimento personale e professionale, con conseguenze negative su tutto il suo avvenire lavorativo.

Di conseguenza il danno da *mobbing* può essere patrimoniale, esistenziale e psico-biologico.

Nella maggioranza dei casi le conseguenze del *mobbing* escono dal ristretto ambito lavorativo per andare a ledere la sfera personale e sociale dell'individuo. Si tratta di ripercussioni di natura esistenziale e riguardano ad esempio la diminuzione di interesse nella vita privata e nel tempo libero, il calo o la scomparsa del desiderio sessuale, il minor tempo dedicato ai figli, la perdita di fiducia in se stessi e nelle proprie capacità, etc.

Infine il *mobbing* può incidere direttamente sullo stato di salute della vittima poiché un alto livello di stress agisce sul sistema immunitario indebolendolo, rendendola più vulnerabile ai fattori di malattia fisica e psichica (danno psico-biologico). Una condizione di *mobbing* che si protrae nel tempo può avere nella vittima delle ripercussioni più o meno gravi sulla sua salute.

Le alterazioni dello stato di salute possono riguardare l'equilibrio socio-emotivo, psico-fisiologico e disturbi nel comportamento.

Clinicamente tali alterazioni si manifestano con ansia, depressione, stato di preallarme, ossessioni, attacchi di panico, isolamento, anestesia reattiva, depersonalizzazione, cefalea, vertigini,

tachicardia, disturbi gastrointestinali, senso di apprensione toracica, manifestazioni dermatologiche, disturbi del sonno, disturbi della sessualità (alterazione dell'equilibrio psico-fisiologico); disturbi alimentari, totale passività, demotivazione, reazioni autoaggressive o eteroaggressive, abuso di alcool, di fumo, di farmaci (disturbi del comportamento).

In conclusione è possibile sostenere che il *mobbing* non è una patologia bensì una situazione di disagio, un fenomeno che si sviluppa in modo tipico ed esclusivo nell'ambiente di lavoro.

Il *mobbing* non è depressione, ansia, insonnia, gastrite, stress occupazionale, ma è la causa di questi disturbi che danno voce al profondo malessere.

Il *mobbing* è, infatti, una situazione conflittuale prolungata che come tale può originare nella vittima alterazioni psichiche o patologie, di solito di tipo psicosomatico ed anche aggravamento di disturbi fisici preesistenti.

Il *mobbing* è un comportamento illecito, lesivo dei diritti della persona e del lavoratore e causa di danno alla persona a vari livelli per cui il ricorso alle vie giuridiche è un ottimo strumento di autodifesa.

2. Il mobbing nel diritto del lavoro⁸

Sul piano giuridico-definitorio non esiste nel nostro ordinamento alcuna norma nazionale di rango primario che disciplini il significato ed i presupposti del *mobbing*. La Corte Costituzionale⁹ ha dato atto di un tale vuoto normativo e ha parlato di "complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo". Non sono, tuttavia, mancati alcuni tentativi di regolamentazione positiva.

Vi è una prima Risoluzione Parlamento Europeo, la n. 2339 del 2001, che prende posizione e raccomanda agli Stati dell'Unione l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema che crea conseguenze dannose non solo per le vittime dirette, e per le loro famiglie, ma anche conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la produttività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori per confusione mentale, mancanza di concentrazione. Richiama l'attenzione sul fatto che false accuse di *mobbing* possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di *mobbing*. Ricorda i risultati del sondaggio effettuato dalla Fondazione di Dublino, per il quale nel corso dei 12 mesi precedenti l'8% dei lavoratori dell'U.E., quasi 12 milioni di persone, in prevalenza donne, sono state vittime di *mobbing*.

Altra Risoluzione del Parlamento Europeo è quella del 4 settembre 2003 sui diritti fondamentali nell'Unione Europea e quindi anche nel mondo del lavoro.

In Italia sono stati presentati vari progetti di legge nei due rami del Parlamento e il Comitato ristretto della Commissione Lavoro del Senato del 2 febbraio 2005 aveva predisposto un testo normativo che raccoglieva le diverse proposte di legge in materia di *mobbing*.

La Regione Lazio, poi, con la l.r. 11 luglio 2002 n. 16, recante "disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro", ha offerto una definizione di *mobbing* (art. 2) come "atti e 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 da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale" ed ha poi individuato una lunga serie di

⁸A cura di Daniele Colucci, magistrato del lavoro presso il Tribunale di Foggia.

⁹Cfr. Corte Cost., 19 dicembre 2003, n. 359, in *Guida al Lavoro* n. 9/2004, 32 e in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 297, con nota di Lanotte, *Il mobbing e le competenze della legislazione regionale*, sentenza che costituisce il primo intervento della Consulta in tema di *mobbing*).

comportamenti che rientrano in tale definizione. Tuttavia, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 359 del 19 dicembre 2003 ha dichiarato l'illegittimità di tale normativa, per violazione dell'art. 177, commi 2 e 3, per aver ritenuto uno sconfinamento della Regione in ambito di potestà normativa concorrente.

Migliore fortuna ha avuto la legge regionale dell'Abruzzo 11 agosto 2004, n. 26¹⁰ (Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno *mobbing* e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro) per la quale: "La Regione Abruzzo, nel rispetto dell'art. 32 della Costituzione italiana, ed in armonia con i principi dello Statuto, con la presente legge si propone di contrastare e prevenire i fenomeni afferenti lo stress psico-sociale ed il *mobbing* nei luoghi di lavoro".

Anche la circolare n. 71 del 17.12.2003 dell'Inail ha tentato di dare formale rilevanza al fenomeno *mobbing*, regolamentando in tema di "disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro (*mobbing*), il relativo rischio e la diagnosi di malattia professionale, nonché le modalità di trattamento delle relative pratiche" individuando un complesso di determinati e specifici fattori di nocività già di per sé soli atti ad indurre malattie psichiche o psicosomatiche e formulando altresì un elenco di queste ultime che costituiscono possibili derivazioni da quelle condizioni. In tal modo, in pratica, l'ente introduceva per le patologie c.d. da *mobbing* la struttura logica propria delle malattie tabellate, con il risultato di esonerare il lavoratore dalla dimostrazione del nesso di causalità tra le accertate condizioni e la patologia. Tale circolare è stata tuttavia annullata dal Tar del Lazio con la sentenza n. 5454 de 11.7.2005, su ricorso della Confindustria, per violazione dell'art. 10 comma 1 del D.lgs. n. 38/2000, che detta le modalità mediante le quali è possibile integrare l'elenco delle malattie professionali tabellate.

Di particolare interesse risulta il contenuto dell'ormai risalente disegno di legge n. 4265 del 13.10.1999, che definisce il fenomeno nei seguenti termini: "ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Tali azioni devono essere svolte con carattere sistematico, duraturo ed intenso. Gli atti vessatori, persecutori, le critiche e i maltrattamenti verbali esasperati, l'offesa alla dignità, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministratore -clienti, fornitori, consulenti- comunque attuati da superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, per avere il carattere della violenza morale o delle persecuzioni psicologiche devono mirare a discriminare, screditare, o comunque

¹⁰ Con la sentenza 27 gennaio 2006, n. 22, la Corte ha respinto il ricorso del Presidente del Consiglio dei Ministri, dichiarando costituzionale la legge della Regione Abruzzo n. 26/2004.

danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale o informale, grado di influenza sugli altri. Alla stessa stregua vanno considerate la rimozione da incarichi, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, la sottostima sistematica dei risultati, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute".

Secondo l'interpretazione dottrinale¹¹ il *mobbing*, può essere analizzato sotto diversi aspetti. Dal punto di vista del ruolo del soggetto attivo (c.d. *mobber*), può essere suddiviso in tre sottospecie:

a) *mobbing* verticale discendente (detto anche *bossing*): consistente in comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica esercitato dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici nei confronti di un dipendente "vittima";

b) *mobbing* verticale ascendente, di vessazione del subordinato al suo superiore gerarchico (celebre l'esempio che fa riferimento al caso del Ministro delle finanze della Repubblica di Weimar, Hilferding; i documenti venivano manovrati dai suoi collaboratori, impiegati, in modo da lasciare la scrivania sempre sgombra, vuota, facendolo cadere in uno stato di prostrazione ed esaurimento nervoso. Ciò si protrasse finché il Ministro non rassicurò la sua burocrazia che non avrebbe attuato alcun mutamento radicale nell'organizzazione del personale, cosa che temevano gli impiegati del ministero.

b) *mobbing* orizzontale, quest'ultimo attuato più per gelosia, rancori personali, dai colleghi pari ordinati o comunque non sovraordinati della vittima

Per quanto riguarda, invece, i comportamenti che solitamente vengono qualificati all'interno della categoria *mobbing* la casistica giurisprudenziale¹², pur non sempre ricorrendo a tale espressione, ha da tempo individuato atteggiamenti vessatori e ritorsivi.

Si pensi ad esempio al disconoscimento sistematico dei meriti del dipendente, alla reiterata e funzionale irrogazione, in un'ottica di mortificazione più che di reintegrazione del diritto violato, di provvedimenti disciplinari, alla progressiva e completa inattività coatta, all'invio di ripetute visite domiciliari di controllo della malattia che assuma finalità vessatorie, allo storno continuo di corrispondenza, all'affidamento di incarichi dequalificanti o comunque al graduale svuotamento

¹¹ Cfr. P. Tosi, *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*, Arg. Dir. Lav., 2003, 653; Miscione, *mobbing norma giurisprudenziale (la responsabilità da persecuzione nei luoghi di lavoro)*, Lav. Giur., 2001, 305; Bona, *mobbing e categorie di danno*, Lav. Giur., 2003, 310.

¹² Cfr. Trib. Pinerolo, 2 aprile 2004, in *Resp. Civ. e Prev.*, 2005, con nota di Bertoncini, *mobbing e responsabilità contrattuale del datore di lavoro*; Trib. Forlì, 15 marzo 2001, in *Res. Civ. e Prev.*, 2001, 1028, con nota di P. Ziviz, *mobbing e risarcimento del danno*; Trib. Pisa, 3 ottobre 2001, in *Lav. Giur.*, 2002, 456; Trib. Como, 22 febbraio 2003, in *Mass. Giur. Lav.*, 2003, 328.

delle mansioni, allo svolgimento della prestazione lavorativa in locali angusti e in condizioni di isolamento.

Un profilo essenziale che si pone è quello della natura dell'azione risarcitoria per comportamenti mobbizzanti, contrattuale o aquiliana.

Sul punto, conformemente al costante insegnamento della S.C.¹³ va considerata in concreto la natura giuridica dell'azione di responsabilità proposta. Al fine di tale accertamento, si deve ritenere proposta l'azione di responsabilità contrattuale quando la domanda di risarcimento sia espressamente fondata sull'inosservanza, da parte del datore di lavoro, degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro, per una violazione che presenti caratteri tali da escluderne qualsiasi incidenza nella sfera giuridica di soggetti estranei al rapporto di lavoro e, quindi, l'ingiustizia del danno non è altrimenti configurabile che come conseguenza delle violazioni di taluna delle situazioni giuridiche in cui il rapporto si articola e si svolge, mentre andrà residualmente ritenuta l'azione per responsabilità aquiliana tutte le volte in cui l'incidenza lesiva della condotta prescinde dalla violazione di un obbligo contrattuale e, quindi, il rapporto di lavoro costituisca la mera occasione di una conflittualità che però esorbita dalle dinamiche di esso (e, così, nel *mobbing* orizzontale l'azione non potrà che assumere natura extracontrattuale).

Non mancano, tuttavia, pronunce che sostanzialmente rimettono alla scelta della parte, con attenuata valenza del *petitum* sostanziale, la natura contrattuale o extracontrattuale dell'azione proposta, così ritenendo invocata la tutela aquiliana tutte le volte che non emerga una precisa scelta del danneggiato in favore dell'azione contrattuale, e quindi allorché, per esempio, il danneggiato pretenda genericamente il risarcimento del danno senza dedurre una specifica obbligazione contrattuale¹⁴.

La distinzione, e la conseguente inquadrabilità dell'azione, è, in ogni caso, di non poco conto, almeno sotto due distinti profili.

Infatti, in primo luogo va puntualizzato, con riferimento ad azioni di *mobbing* nell'ambito del c.d. "pubblico impiego privatizzato", che l'azione contrattuale (allorché la controversia abbia per oggetto una questione relativa ad un periodo del rapporto di lavoro antecedente al 30 giugno 1998) rientrerà nella cognizione della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo (con l'ormai consumata preclusione all'azione, ex art.69, comma 7, del d.l.vo 30.3.2001 n. 165); se si tratta invece di azione extracontrattuale, la giurisdizione apparterrà, in ogni caso, al giudice ordinario.

¹³ Cfr. Cass., 4.5.2004 n. 8438.

¹⁴ Cfr. Cass. Sez. Un. 4 novembre 1996 n. 9522, edita in *Studium Juris* 1997, 185; *Giust. civ. Mass.* 1996, 1455; *Danno e responsabilità* 1997, 15 con nota di V. CARBONE; così, più di recente, tra le altre, Cass., Sez. Un., 23.1.2004 n. 1248.

Sotto altro profilo, invece, non può non considerarsi non solo il diverso termine prescrizionale (quinquennale per l'azione di responsabilità extracontrattuale, decennale in quella di responsabilità contrattuale), ma la strutturale diversità del regime della prova e della stessa possibile misura del danno risarcibile.

Infatti, nella dinamica contrattuale occorrerà dimostrare, secondo lo schema fondamentale dell'art. 1218 c.c., solamente l'inadempimento, cioè la violazione di un dovere negoziale, essendo poi onere del debitore dimostrare l'impossibilità di una condotta diversa, e contrattualmente lecita, a lui imputabile, laddove nell'azione per responsabilità aquiliana sarà chi agisce, pretendendosi danneggiato, a dover provare anche la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa. Si inserisce, a tal punto, anche la tematica della rilevanza dell'elemento intenzionale per la definizione del fenomeno mobbing

Vi è, infatti, un primo orientamento per il quale le controversie dirette ad accertare fattispecie di *mobbing* comportano per loro stessa natura una penetrazione psicologica dei comportamenti, al di là di atti che possono presentarsi anche come legittimi e inoffensivi, in modo da indagarne il carattere eventualmente vessatorio, ossia dolosamente diretto a svilire, nuocere o ledere la dignità personale e professionale di un dipendente. In tale contesto, la coscienza e volontà del *mobber* si pone rispetto al fatto non solo come elemento essenziale e costitutivo dell'illecito, ma come elemento idoneo persino a darvi significato; in altri termini, senza il dolo specifico del *mobber* gli atti potrebbero apparire, in linea di massima, legittimi e leciti¹⁵.

Un secondo orientamento, invece, ritiene che in tema di risarcimento del danno occorre verificare la pluralità di comportamenti e di azioni a carattere oggettivamente persecutorio, prolungatamente dirette contro il dipendente e l'evento dannoso, il nesso di causalità tra la condotta e il danno e la prova dell'elemento soggettivo secondo l'ordinario schema della responsabilità contrattuale, per cui l'onere dell'allegazione e della prova ricade sul ricorrente, alla stregua degli ordinari principi processuali, mentre spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente.¹⁶

Quest'ultima interpretazione appare più coerente specialmente con l'illecito di tipo contrattuale e, d'altronde, va sottolineato che l'intenzionalità rende difficoltosa la prova della sussistenza del *mobbing*, soprattutto in quelle ipotesi di *mobbing* posto in essere da più soggetti,

¹⁵ Cfr. Tribunale Trieste, Sez. Lav., 10.12.2004, edita in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2005, 12, 1183 con nota di Nunin; Cfr. anche Tribunale Roma, 28.3.2003, nel senso che il *mobbing* aziendale si caratterizzi necessariamente con il dolo specifico di nuocere, o infastidire, o svilire il lavoratore, anche ai fini dell'allontanamento del *mobizzato* dall'impresa. Cfr. Tribunale Como, 22.5.2001 edita in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2002, 1, 73 con commento di EGE.

¹⁶ Cfr. T.A.R., I, CALABRIA Reggio Calabria, 20.7.2006 n. 1259.

(*mobbing* orizzontale). Per altro verso, anche l'art. 2043 c.c. in materia di responsabilità extracontrattuale, richiede solamente la colpa o il dolo generico, ossia la rappresentazione della idoneità lesiva della condotta posta in essere.

D'altra parte potrebbe ritenersi, sulla base di tale premessa, che sia sufficiente riscontrare negli atti posti in essere l'obiettiva idoneità lesiva rispetto ai beni protetti della salute, del decoro e dell'immagine professionale, del comportamento tenuto in modo consapevole e volontario dal *mobber*, purché vi sia una logica concatenazione degli atti. Non può non richiamarsi, in tale ambito, la costruzione di Cass., Sez. Un., 12.6.1997 n. 5295, in relazione alla fattispecie dell'illecito ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, fattispecie tipica pur apparentemente costruita in una pregnante prospettiva psicologica, laddove la massima espressione della S.C., travolgendo anche tesi intermedie (sussistenza dolo specifico almeno nelle condotte formalmente lecite) ha ritenuto l'intento lesivo né necessario né sufficiente per l'integrazione della condotta antisindacale, e ciò proprio in una prospettiva di rafforzamento del bene-interesse tutelato dalla norma.

Infine, la distinzione tra responsabilità contrattuale e responsabilità extracontrattuale si riflette anche nella determinazione del danno risarcibile, atteso che solo nella logica della responsabilità contrattuale il danno non prevedibile, in assenza di dolo del debitore, non è risarcibile (art. 1225 c.c., non richiamato dal successivo art. 2056).

La giurisprudenza, comunque, normalmente riconduce le fattispecie concrete di *mobbing* alla violazione degli artt. 2103 e 2087 c.c., norma quest'ultima che impone al datore di lavoro di "adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore".

Tale, d'altronde, è l'impostazione che si rinviene nella fondamentale Cass., Sez. Un., 24.3.2006 n. 6572, che specificamente affronta il problema del risarcimento del danno alla persona del lavoratore. L'art. 2087, in tale ottica, supera il problema della risarcibilità dei danni non patrimoniali alla persona, poiché l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore sono direttamente e specificamente protette dalla norma nell'ambito del contratto, pur restando probabilmente escluso il danno morale soggettivo (*pretium doloris*), al quale la sentenza fa un cenno solo per distinguerlo dal danno esistenziale. La disposizione normativa, comunque, presenta elevate potenzialità, definendo l'illecito sotto il profilo del bene-interesse protetto (integrità fisica e personalità morale). Ne discende, allora, la possibilità per il giudice di qualificare come inadempimento contrattuale qualsiasi condotta, attiva od omissiva, del datore di lavoro che emerga

in oggettivo contrasto con l'obbligo di protezione della persona del lavoratore. E' una costruzione che consente il controllo giudiziale sull'esercizio di tutti i poteri liberi del datore di lavoro, dopo che in precedenza le medesime Sezioni Unite avevano tentato di adottare altri moduli per giungere alla stessa conclusione, quali un presunto obbligo di pari trattamento nel diritto privato¹⁷ e lo scorretto utilizzo delle clausole di correttezza e buona fede in funzione creativa di obblighi¹⁸.

Dunque, l'art. 2087 c.c. diventa il fulcro del sistema di tutela, tanto con riferimento all'integrità fisica quanto in relazione alla personalità morale del lavoratore. Le Sezioni Unite così puntualizzano che nella responsabilità contrattuale il creditore non è onerato della prova della imputabilità dell'inadempimento, spettando al debitore dimostrare l'impossibilità della prestazione per causa a lui non imputabile, secondo il canone generale di cui all'art. art. 1218 c.c. Il risarcimento, in ogni caso, viene presentato sempre in funzione riparatoria di un pregiudizio effettivo e non punitiva dell'inadempimento, per cui la violazione dell'obbligo rimane distinta dalla produzione, solo eventuale, del pregiudizio. Il danno, in altri termini, non è mai in re ipsa e non è, quindi, sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, così ricadendo sul creditore l'onere di provare il danno subito quale "conseguenza immediata e diretta" dell'inadempimento e l'allegazione dei fatti costitutivi dell'illecito deve essere "specificata" e fornire "tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione di fatto", in mancanza dei quali la domanda risarcitoria va immediatamente rigettata per le note preclusioni del rito, stante la possibilità per il giudice di sopperire alla carenza di prova, ma "non alla carente di allegazione dei fatti"¹⁹.

È sempre la S.C., poi, con la sentenza in discorso, che ci dà la summa dei danni risarcibili, enucleando per ciascuno di essi le necessarie concrete allegazioni.

Così, per il danno professionale vanno necessariamente dedotti i fatti integranti l'impovertimento della capacità professionale acquisita oppure la mancata acquisizione di una maggiore capacità oppure la perdita di una effettiva chance di carriera o di ulteriore guadagno.

Per il danno biologico, invece, occorre dedurre una specifica lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile.

Nel danno c.d. esistenziale le Sezioni Unite opportunamente accorpano, per evitare duplicazioni o moltiplicazioni risarcitorie, quello all'identità professionale, all'immagine, alla vita di

¹⁷ Cfr. Cass., Sez. Un., 29.5.1993 n. 6030, in Foro it., 1993, I, 1794.

¹⁸ Cfr. Cass. Sez. Un. 17.5.1996 n. 4570, in Foro it., 1996, I, 1989.

¹⁹ Cfr. A. VALLEBONA, *Allegazioni e prove nel processo del lavoro*, Padova 2006, ed ivi i necessari richiami anche della giurisprudenza delle Sezioni Unite.

relazione, alla libera esplicazione della personalità nel luogo di lavoro. E definiscono danno esistenziale "ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare areddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri" e determinando "scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso". Sicché, trattandosi di situazione oggettiva e "non meramente emotiva ed interiore" come quella propria del danno morale soggettivo, il lavoratore deve allegare precise circostanze attestanti "l'alterazione delle sue abitudini di vita" oppure, occorre aggiungere, la lesione della propria immagine.

Da rilevare, tuttavia, che l'eterna questione dell'effettiva autonomia del danno esistenziale è stata nuovamente rimessa dal Primo Presidente della Cassazione alle Sezioni Unite, per cui siamo in attesa di una possibile nuova elaborazione di tale danno.

Può affermarsi, comunque, l'ineludibilità della risarcibilità di un danno non patrimoniale, considerando che il diritto alla salute e la dignità del lavoratore sono beni la cui tutela, sia come interesse soggettivo che della collettività, assumono rilievo anche costituzionale (artt. 32 e 41) ed in tali ipotesi la Corte Costituzionale nella sentenza n. 233 del 2003 e la Corte di Cassazione, a partire dalla sentenza 31.5.2003 n. 8827²⁰ ed in molte successive ne consentono il ristoro anche a prescindere dalla sussistenza di un'ipotesi di reato.

Dunque, fermo il dovere di esaustiva allegazione, si pone il problema della prova dei fatti posti a fondamento della pretesa.

La pronuncia delle Sezioni Unite pone, al riguardo, opportune distinzioni.

In primo luogo le Sezioni Unite correttamente avallano la liquidazione equitativa del danno ex art. 1226 c.c., alla condizione che il danno sia concretamente allegato e, evidentemente, dimostrato, in quanto l'equità del giudice sopperisce solo alla impossibilità di determinazione del quantum risarcibile, non anche dell'an del danno.

Inoltre, mentre "il danno biologico non può prescindere dall'accertamento medico legale", per il danno esistenziale possono essere utilizzate prove testimoniali, documentali e presunzioni.

Di queste ultime riconosce il "precipuo rilievo", trattandosi del pregiudizio di un bene immateriale, e ricorda che il convincimento del giudice può anche fondarsi in via esclusiva su

²⁰ Edita in Corriere Giur. 2003, 1017, con nota di Massimo FRANZONI; Giust. civ. Mass. 2003, 5; Foro amm. CDS 2003, 1542; Danno e resp. 2003, 819 con nota di PROCIDA MIRABELLI LAURO; Danno e resp. 2003, 819 con nota di BUSNELLI; Danno e resp. 2003, 819 con nota di PONZANELLI; Foro it. 2003, I, 2273 con nota di NAVARRETTA; Giur. it. 2004, 1129 con nota di BONA; Riv. it. medicina legale 2004, 195 con nota di FRATI E ALTRI; Giur. it. 2004, 29 con nota di SUPPA; Riv. corte conti 2003, 6, 221; Nuova giur. civ. commentata, 2004, 2, 231 con nota di SCARPELLO Aldo.

presunzioni, purché sia allegata e comprovata "una serie concatenata" di fatti indizianti rispondenti, nel loro complesso, alla previsione codicistica (gravità, precisione, concordanza).

La tematica della rilevanza delle presunzioni²¹ ci ricollega anche ad una tutela non limitata all'ambito risarcitorio, ma estesa ad una dimensione più propriamente inibitoria, attuabile sul piano cautelare (in linea di massima incompatibile per la pretesa risarcitoria) e anche su quello sommario non cautelare. Va fatto riferimento, al riguardo, allo speciale procedimento del d.l.vo 9.7.2003 n. 216, in attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, testo normativo che offre una nozione di discriminazione del lavoratore, diretta, indiretta o come espressione di molestie, per ragioni di religione, di convinzione personale, di handicap, di età o di orientamento sessuale. L'istituto, con il quale il giudice all'esito "ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, e la rimozione degli effetti" ha avuto scarsa fortuna nella pratica del contenzioso, ma appare come un utile strumento per inibire (non solo, ma anche) condotte datoriali mobbizzanti, quindi in atto, permanenti e ripetute nel tempo. Interessante, al riguardo, è la previsione dell'art. 4, comma 4, del decreto, per il quale "il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile".

Comunque, vi è una tendenza, sia normativa che giurisprudenziale, a ridimensionare la pregnanza dell'onere probatorio del soggetto che agisce pretendendosi mobbizzato, in quanto il ricorso alla presunzione, pur non determinando un esonero dall'onere ex art. 2697 c.c., costituisce pur sempre uno strumento di agevolazione probatoria, consentendo di porre un fatto certo, di più immediata evidenza, per risalire all'effettività della condotta persecutoria.

Il tutto, peraltro, non potrà che far quantomeno ridiscutere la rigidità del principio dell'insussistenza di un dovere di parità di trattamento nella gestione del rapporto di lavoro, come affermato nelle ormai risalenti Sezioni Unite del 1996²².

²¹ La rilevanza della presunzione ai fini della formazione della prova quantomeno dell'*an* del danno è ricorrente nella giurisprudenza degli ultimi anni (cfr., ad es., Cass., Sez. lav., 8.11.2003 n.16722, in materia di danno per demansionamento, costituisca o meno esso espressione di un *mobbing*).

²² Cfr. Cass., Sez. Un., 17.5.1996 n. 4570 edita in *Orient. giuris. lav.* 1996, I, 521 con nota di CASTELVETRI Laura; *Giur. it.* 1997, I,1, 760 con nota di FANTINI; *Giust. civ. Mass.* 1996, 740; *Giust. civ.* 1996, I, 1899 con nota di DEL PUNTA; *Rass. giur. Enel* 1996, 920; *Riv. it. dir. lav.* 1996, II, 765 con nota di CHIECO; *Dir. lav.* 1996, II, 197 con nota di PALLINI; *Mass. giur. lav.* 1996, 316; *Notiziario giur. lav.* 1996, 188; *Orient. giur. lav.* 1996, 293; *Riv. giur. lav.* 1996, II, 161; *Foro it.* 1996, I, 1989 con nota di AMOROSO; *Giornale dir. amministrativo* 1996, 11, 1035 con nota di BATTINI Stefano; *Il lavoro nella giurisprudenza* 1996, 722 con nota di D'AVOSSA Edoardo; *Corriere giur.* 1996, 888 con nota di PERA Giuseppe.

Un ultimo aspetto interessante da accennare è quello costituito dalla misura della prova liberatoria, correlato al profilo del limite relativo obbligo di prevenzione del datore di lavoro²³. Infatti, in virtù della norma di chiusura dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro è tenuto non solo all'adozione delle misure imposte specificamente dalla legge, dall'esperienza e dalle conoscenze tecniche, ma anche all'obbligo più generale di attuare ogni determinazione di prudenza e diligenza funzionalizzata all'integrità psicofisica del lavoratore, senza però indicarne la soglia.

Sul punto sono ipotizzabili due impostazioni: quella della "massima diligenza tecnologicamente possibile" con conseguente obbligo del datore di lavoro di adottare ogni misura possibile, di sicurezza, di utilizzazione di materie prime e di assetti organizzativi, idonea, secondo le più avanzate scoperte scientifiche e la migliore tecnologia, ad eliminare o ridurre i rischi per la salute e la dignità del lavoratore; in sostanza il datore di lavoro sarebbe tenuto ad un obbligo di continuo adeguamento dei sistemi di sicurezza al progredire della scienza e della tecnica.

Altra costruzione, invece, impone al datore di lavoro di adottare quelle alle misure che, nei diversi settori delle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, così delineandosi una nozione di "sicurezza generalmente praticata" in luogo di quella "massima tecnologicamente possibile", secondo standard di sicurezza generalmente applicati si ritrova anche nelle più recenti sentenze in tema di 2087 c.c. della Corte di Cassazione²⁴.

Sulla questione è intervenuta, al altri fini, anche la Corte Costituzionale²⁵ che ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 41, comma 1, del d.l.vo 15.8.1991, n. 277 (ora superato dal d.l.vo 10.4.2006 n. 195), che imponeva al datore di lavoro di ridurre "al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, i rischi derivanti da esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte".

La questione di costituzionalità era stata sollevata in quanto si veniva a porre a carico del datore di lavoro un obbligo del tutto generico e indeterminato, facente riferimento, oltre che alle

²³ Cfr. V. Carinci, M.T. (2005) *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, in *Mobbing, organizzazione, malattia professionale* (Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali), Utet, Torino.

²⁴ Cfr. Cass., III 20.2.2006 n. 3650.

²⁵ Cfr. Corte cost. 25.7.1996 n. 312 edita in *Dir. lav.* 1997, II, pag. 362 con nota di DELLA ROCCA; *Orient. giur. lav.* 1996, pag. 842; *Riv. it. dir. lav.* 1997, II, pag. 15 con nota di MARINO; *D.L. Riv. critica dir. lav.* 1997, pag. 187; *Riv. trim. dir. pen. economia* 1997, pag. 521; *Notiziario giur. lav.* 1996, pag. 527; *Giur. cost.* 1996, pag. 2575; *Dir. penale e processo* 1996, pag. 1194; *Foro it.* 1996, I, pag. 2957; *Mass. giur. lav.* 1996, pag. 503 con nota di CAMERINI POLLIO; *Cons. Stato* 1996, II, pag. 1295; *Giur. cost.* 1996, pag. 2575; *Dir. e pratica lav.* 1996, 44, pag. 3140 con nota di SERVELLO Gianfranco.

prescrizioni ed acquisizioni tecniche, anche ad altre non meglio specificate misure organizzative e procedurali, senza contestualmente fissare un valore limite di tollerabilità del rumore.

Il Giudice delle leggi, nel rigettare la questione sollevata, ha osservato che la disposizione impugnata era suscettibile di una interpretazione adeguatrice, tale da restringere considerevolmente la discrezionalità dell'interprete, ritenendo che, là dove parlava di misure "concretamente attuabili", il legislatore si riferisse alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondevano ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti.

La pronuncia del Giudice delle leggi è intervenuta su una norma penale, in relazione alla diversa esigenza di tipizzazione della fattispecie, in riferimento agli artt. 25 e 70 della Cost., ma da essa emerge una impostazione ragionevole anche sul piano civilistico per contemperare il diritto alla dignità e alla sicurezza del lavoratore con la libertà di iniziativa economica, che costituisce l'altro pilastro costituzionale coinvolto e parimenti meritevole di tutela nell'eterna dialettica tra esigenze del capitale e tutela del lavoro.

4. Il mobbing nel calcio professionistico²⁶

È ormai noto come il fenomeno del *mobbing* risulti essere, accanto ai c.d. rischi tradizionali (quali chimici, fisici e biologici), una delle principali cause di alterazione della salute del lavoratore.

Tale patologia frequente nel mondo del lavoro ordinario, come dimostrano le numerose decisioni adottate dalla Giurisprudenza, negli ultimi anni sembrerebbe aver colpito anche il mondo dello sport professionistico ed in particolare quello del calcio²⁷.

Solitamente tale fattoide²⁸ si riscontra nelle ipotesi di rinnovo contrattuale tra tesserato ed affiliato; di conseguenza, ci si chiede come questo possa trovare collocazione nel mondo del calcio professionistico, tenendo presente che, di per sé, è già di difficile valutazione nel mondo del lavoro di diritto del lavoro comune²⁹.

²⁶ A cura di Carmine F. La Torre, praticante avvocato presso il Foro di Foggia.

²⁷ Cfr. Amato P., *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, Edus Law International, R.D.E.S., III, 2005, 40. Anche la vicenda Luis Antonio Jimenez Garces – Ternana Calcio S.p.A. portata all'attenzione del Tribunale di Terni, sezione lavoro, e conclusa con una conciliazione.

²⁸ Cfr. G. Gulotta, *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano, 2007, 3.

²⁹ Cfr. Leymann H., *The Content and Development of Mobbing at Work, in Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, V, 1996, 165, tale definizione è stata estratta da Meucci M., *Considerazioni sul Mobbing*, Lavoro e Previdenza Oggi, 1999, 1954; Ege H., *La valutazione peritale del danno da Mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002, 38.

In Italia la materia del lavoro sportivo trae le proprie origini dalla legge 23 marzo 1981 n. 91 che ha riconosciuto alle federazioni sportive nazionali il potere di emanare norme idonee a disciplinare il rapporto endoassociativo tra tesserati ed affiliati.

In conformità a quanto detto la F.I.G.C.³⁰ ha emanato le carte federali³¹ che unitamente agli accordi collettivi³² ed alle norme F.I.F.A.³³ costituiscono il complesso di regole da osservare nel mondo del calcio professionistico. Limitatamente al rapporto endoassociativo è appena il caso di evidenziare che, così come avviene nel mondo del lavoro di diritto del lavoro comune³⁴, anche nel

³⁰ Federazione Italiana Giuoco Calcio.

³¹ Le carte federali possono essere consultate sul sito www.figc.it oppure www.globalsportslaw.com. Cfr. AA.VV., *Il calcio e le sue regole – raccolta di leggi e giurisprudenza nazionale ed internazionale*, Edus Law International, I e II, 2006.

³² Le parti sociali che intervengono per la stipulazione degli accordi collettivi di categoria sono Lega Nazionale Professionisti (L.N.P.) – Lega Professionisti serie C (L.P. serie C) – Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.) – Associazione Italiana Allenatori di Calcio (A.I.A.C.) – Associazione Italiana Direttori Sportive e Segretari (A.DI.SE.).

³³ Fédération Internationale de Football Association.

³⁴ Nel diritto comune la prestazione di lavoro ha una struttura complessa e questa è dimostrata dalla presenza di situazioni attive e passive, di diritti e doveri cui devono uniformarsi tanto il prestatore di lavoro quanto il datore di lavoro.

Per quanto riguarda la posizione del lavoratore questi è tenuto al rispetto degli obblighi integrativi che, nel loro insieme, concorrono a definire il *proprium* (lo specifico) della prestazione e il *quomodo* (il modo di essere) della stessa:

- la **diligenza** (art. 2104, comma 1, c.c.) “*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale*”. L’inosservanza del dovere di diligenza comporta per il prestatore l’obbligo a risarcire, a titolo di responsabilità contrattuale, il danno che dalla sua condotta negligente o imprudente sia derivato al datore nonché l’eventuale sottoposizione a sanzioni disciplinari;

- l’**obbedienza** (art. 2104, comma 2, c.c.) consiste nell’obbligo di osservare le disposizioni per l’esecuzione e la disciplina del lavoro, impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende. Come la giurisprudenza ha ripetutamente precisato, la soggezione del prestatore al datore ed ai suoi collaboratori non può superare i limiti imposti dalle norme di legge – in particolare, da quelle dello Statuto dei Lavoratori – e dalle norme contrattuali, potendo, in caso contrario, il lavoratore, esercitare il c.d. *jus resistentiae*, cioè rifiutarsi di osservare le disposizioni impartite. L’inosservanza dell’obbligo di obbedienza può costituire, nei casi più gravi, giustificato motivo (soggettivo) di licenziamento;

- la **fedeltà** (art. 2105 c.c.) che pone a carico del prestatore un obbligo volto a tutelare l’interesse dell’imprenditore alla capacità di concorrenza e di competitività dell’impresa. Tale disposizione prevede espressamente tre divieti, e cioè: il divieto di concorrenza, che consiste nell’obbligo di astenersi dal trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore (tale divieto va tenuto distinto dal divieto di concorrenza sleale, ex art. 2598, c.c., e dal patto di non concorrenza, ex art. 2125 c.c.); l’obbligo di riservatezza, che consiste nel divieto di divulgare o utilizzare a vantaggio proprio o altrui, notizie attinenti all’organizzazione ed ai metodi di produzione dell’impresa (c.d. segreti aziendali) in modo da arrecare ad essa pregiudizio; la tutela civilistica attribuita all’impresa è poi integrata da quella penale (artt. 621, 622 e 623, c.p.) che proteggono il divieto di uso dei c.d. segreti professionali-aziendali. La violazione dell’art. 2105, c.c., dà luogo sia alla responsabilità disciplinare sia al risarcimento del danno eventualmente causato al datore.

I diritti del lavoratore costituiscono le situazioni giuridiche attive, riferibili alla prestazione, che si esprimono nella facoltà, libertà e prerogative riconosciute al lavoratore:

- i **diritti patrimoniali**, cui fanno parte: il diritto alla retribuzione; il diritto al trattamento di fine rapporto; il diritto alle indennità speciali;

- i **diritti personali**: riguardano il diritto all’integrità fisica ed alla salute nei luoghi di lavoro (art. 2087, c.c. e art. 9 St. Lav.), nel quale rientra anche il diritto al riposo giornaliero e settimanale, il diritto alle ferie; la libertà di opinione e protezione della riservatezza (artt. 1 e 8 St. Lav.), nonché la dignità del lavoratore (artt. 3, 4 e 6, St. Lav.); il diritto allo studio per i lavoratori studenti (art.10 St. Lav.); la tutela dell’interesse dei lavoratori ad adempiere funzioni pubbliche (artt. 31 e 31 St. Lav.); la tutela delle attività culturali, ricreative ed assistenziali (art. 11 St. Lav.);

- i **diritti sindacali**: sono diritti che costituiscono espressioni tipiche dell’attività sindacale e si dividono in: generali, inerenti i fenomeni della libertà di organizzazione ed attività sindacale e del diritto di sciopero (artt. 39 e 40 Cost. e artt. 14 – 17 Stat. Lav.); speciali, concernenti alcune forme di attuazione della libertà sindacale, disciplinati dallo statuto dei lavoratori (artt. 19 – 31 Stat. Lav.).

Per quanto concerne la posizione giuridica del datore di lavoro questi ha il diritto di esercitare i propri poteri in modo discrezionale al fine di tutelare l’interesse proprio o dell’impresa. La forma di manifestazione di tali poteri è del tutto libera potendo essere sia orale che scritta. Naturalmente tali poteri incontrano dei limiti legislativi, primo fra tutti il divieto di discriminazione previsto dall’art. 15 St. Lav.

calcio professionistico³⁵ la posizione giuridica delle società è costituita, oltre che da diritti, anche da una serie di doveri cui corrispondono altrettanti diritti per i tesserati.

Cosicché le società sono tenute ad “assicurare a ciascun tesserato lo svolgimento dell’attività sportiva con l’osservanza dei limiti e dei criteri previsti dalle norme federali per la categoria di appartenenza in conformità al tipo di rapporto instaurato col contratto o col tesseramento”³⁶; altresì sarà tenuta, al fine di curare la migliore efficienza sportiva, a fornire delle attrezzature idonee alla preparazione atletica mettendo a disposizione un ambiente consono alla dignità professionale del calciatore³⁷.

Il **potere direttivo**: si configura come quelle istruzioni che il datore di lavoro e i suoi collaboratori impartiscono per l’esecuzione e la disciplina del lavoro. Tale potere si estrinseca in: potere gerarchico, che designa la posizione di supremazia del datore di lavoro quale capo dell’impresa dal quale dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori; potere conformativo, consistente nella concreta determinazione della modalità per l’esecuzione del lavoro preordinando le singole prestazioni lavorative, qualifica per qualifica, reparto per reparto; potere direttivo in senso stretto, consiste nell’emanazione delle disposizioni concernenti l’organizzazione del lavoro, stabilendo una determinata disciplina tecnica del lavoro (es. orari, turni ecc.).

Il **potere di vigilanza e di controllo**: è diretto a verificare che l’esecuzione dell’attività lavorativa venga effettuata secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro. Tale potere incontra alcuni limiti: il divieto di avvalersi di guardie giurate (art. 2 Stat. Lav.); l’obbligo di comunicare ai lavoratori i nominativi e le specifiche mansioni del personale di vigilanza sul lavoro (art. 3 Stat. Lav.); il divieto di avvalersi di impianti audiovisivi (salvo esigenze di sicurezza previo accordo con le rappresentanze sindacali) (art. 4 Stat. Lav.); il divieto di accertamenti da parte del datore sulla idoneità fisica e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore (art. 5 Stat. Lav.); il divieto delle visite personali di controllo (perquisizioni) (art. 6 Stat. Lav.).

Il **potere disciplinare**: consiste nella facoltà del datore di lavoro nell’irrogare sanzioni disciplinari al lavoratore che viene meno agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà.

Per quanto concerne gli obblighi del datore di lavoro si evidenzia che questi incontrano i diritti del lavoratore, e questi sono: l’obbligo di corrispondere la retribuzione nei modi e nei termini stabiliti nel contratto (art. 2099 c.c.); l’obbligo di tutela delle condizioni di lavoro o di sicurezza (art. 2087 c.c. e art. 9 Stat. Lav.); l’obbligo di tutela assicurativa o previdenziale del lavoratore (artt. 2114 – 2115 c.c.); l’obbligo di assicurare i dipendenti (art. 5, L. 13 maggio 1985 n. 190); l’obbligo di procedere a determinati accertamenti sanitari; l’obbligo di informazione.

³⁵ Cfr. N.O.I.F. Titolo VII art. 91 – doveri delle società – stabilisce: “Le società, in relazione alla Serie di appartenenza, sono tenute ad assicurare a ciascun tesserato lo svolgimento dell’attività sportiva con l’osservanza dei limiti e dei criteri previsti dalle norme federali per la categoria di appartenenza in conformità al tipo di rapporto instaurato col contratto o col tesseramento.

L’inosservanza da parte della società nei confronti dei tesserati degli obblighi derivanti dalle norme regolamentari e da quelle contenute negli accordi collettivi e nei contratti tipo, comporta il deferimento agli organi della giustizia sportiva per i relativi procedimenti disciplinari”. L’art. 92 – doveri dei tesserati – stabilisce “I tesserati sono tenuti all’osservanza delle disposizioni emanate dalla F.I.G.C. e dalle rispettive Leghe nonché delle prescrizioni dettate dalla società di appartenenza. I calciatori “professionisti” e gli allenatori sono tenuti altresì all’ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali. Nei casi di inadempienza si applicano le sanzioni previste in tali contratti.

I “giovani di serie” devono partecipare, salvo impedimenti per motivo di studio, di lavoro o di salute alle attività addestrative ed agonistiche predisposte dalle società per il loro perfezionamento tecnico, astenendosi dallo svolgere attività incompatibili anche di natura sportiva. Le sanzioni a carico dei “giovani di serie” vengono irrogate dalla Commissione Disciplinare su proposta della società di appartenenza secondo le modalità previste dagli accordi collettivi. Le sanzioni non possono essere di natura economica.

Per i tesserati delle società non contemplati nei precedenti commi le proposte di provvedimento sono inoltrate dalle società al Collegio di Disciplina e di Conciliazione.

Le sanzioni a carico dei calciatori “giovani dilettanti” e “non professionisti”, indipendentemente dai provvedimenti adottati d’ufficio dagli organi di giustizia sportiva, sono irrogate dalla Commissione Disciplinare competente su proposta della società”.

³⁶ Cfr. N.O.I.F. Titolo VII art. 91.

³⁷ Cfr. art. 7 dell’Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – A.I.C. – Preparazione precampionato ed allenamenti. Partecipazione alle gare. Trasferite – “La Società fornisce al calciatore attrezzature idonee alla preparazione e mette a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale. In ogni caso il calciatore ha diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo il disposto di cui infra sub art. 11.

Salvo I casi di malattia od infortunio accertati, il calciatore deve partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli chela Società stessa intenda disputare tanto in Italia quanto all’estero.

I tesserati, bensì, “sono tenuti all’osservanza delle disposizioni emanate dalla F.I.G.C. e dalle rispettive Leghe nonché alle prescrizioni dettate dalla società di appartenenza. I calciatori professionisti e gli allenatori sono tenuti altresì all’ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali”³⁸.

Da ciò consegue che il calciatore sarà tenuto a partecipare a tutti gli allenamenti, alla preparazione precampionato, a tutte le gare ufficiali ed amichevoli, secondo le disposizioni impartite dalla società di appartenenza³⁹ “con l’osservanza delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici”⁴⁰. Come già evidenziato sono questi gli obblighi integrativi della diligenza (art. 2104 comma 1 c.c.), obbedienza (art. 2104 comma 2 c.c.) e fedeltà (art. 2105 c.c.) cui è sottoposto il lavoratore di diritto comune.

Ad ogni modo, in caso di inosservanza di tali obblighi, la società sarà legittimata ad applicare le sanzioni disciplinare che più riterrà opportuna al fine di ristabilire, con immediatezza ed effettività, l’ordinato svolgimento dell’attività lavorativa. Tale disposizione, quindi, racchiude in se gli obblighi del potere direttivo, di vigilanza e controllo e disciplinare cui il datore di lavoro di diritto comune è tenuto ad applicare per raggiungere il risultato aziendale.

La società, perciò, in relazione alla gravità dell’infrazione commessa dal calciatore potrà applicare⁴¹: una ammonizione scritta; una multa; una riduzione dei compensi; l’esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra; la risoluzione del contratto.

Alla luce di quanto sin qui asserito occorre in particolare soffermarsi sul caso in cui il calciatore giunto a scadenza di contratto si rifiuta di rinnovarlo.

Partendo dal presupposto che lo sport professionistico fonda il proprio principio sulla libertà contrattuale, ne consegue che a scadenza di contratto lo sportivo sarà libero di decidere se rinnovarlo nuovamente oppure scegliere di vincolarsi presso altro sodalizio; di talché, ci si chiede se

In occasione di trasferte o ritiri il calciatore deve usufruire di adeguati mezzi di trasporto – di volta in volta stabiliti dalla Società – a cura e spese della stessa, la quale è tenuta altresì a fornire al calciatore alloggio e vitto”.

L’art. 10 dell’Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – L.P. serie C – A.I.C. – Preparazione precampionato ed allenamenti – “La Società si impegna a curare la migliore efficienza sportiva del calciatore, fornendo attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettendo a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale.

In ogni caso il calciatore ha diritto a partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo il disposto di cui all’art. 15 del presente accordo”.

³⁸ Cfr. N.O.I.F. Titolo VII art. 91.

³⁹ Cfr. art. 7.2 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – A.I.C.; art. 13 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – L.P. serie C – A.I.C.

⁴⁰ Cfr. art. 10.1 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – A.I.C.; art. 12 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – L.P. serie C – A.I.C.

⁴¹ Cfr. art. 11.1 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – A.I.C.; art. 15 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – L.P. serie C – A.I.C.

sia giusto escludere un calciatore dagli allenamenti per il solo fatto che questi non trovi un accordo economico con la società.

Vero è che gli interessi economici in gioco sono molteplici.

Basti pensare al caso del calciatore il cui contratto di ingaggio annuo netto è pari ad € 400.000,00, tesserato per una società militante nel campionato di “serie B” e richiesto da numerose società blasonate militanti nel campionato di “serie A” disposte ad ingaggiarlo a parametro zero⁴² con un contratto annuo netto pari ad € 1.000.000,00.

Sicuramente questa operazione risulterebbe alquanto conveniente per il calciatore, ma meno vantaggiosa per la società.

Le società, quindi, al fine di non perdere il calciatore a parametro zero sono ricorse a delle vere e proprie forme di violenze psicologiche – manifestate anche con esclusioni dalle rose della prima squadra – nei confronti di quei calciatori definiti dissenzienti con l’intento di costringerli a rinnovare i contratti.

Ci si chiede, allora, se in tal caso sia possibile parlare di *mobbing* o di inadempienza contrattuale.

A tal proposito, è appena il caso di evidenziare che il *mobbing* è comunemente definito come una forma di molestia o violenza psicologica esercitata quasi sempre con intenzionalità lesiva, ripetuta in modo iterativo che si manifesta con modalità polimorfe; l’azione persecutoria deve essere intrapresa per un periodo determinato (stabilito in almeno sei mesi sulla base dei primi rilievi svedesi), ma con ampia variabilità dipendente dalle modalità di attuazione e dai tratti della personalità dei soggetti, con la finalità o la conseguenza dell’estromissione del soggetto da quel posto di lavoro.

Ne consegue, pertanto, che per potersi ipotizzare casi di *mobbing* anche nel mondo del calcio professionistico sembra necessario che:

- a) la ripetizione e/o reiterazione delle azioni ostili, che le rende sistematiche, debba avere un andamento progressivo valutabile in un arco di tempo di almeno sei mesi⁴³;
- b) la vessazione psicologica sia compiuta attraverso atti di contenuto tipico inerenti la gestione del rapporto di lavoro, quali, il rinnovo del contratto o il trasferimento del calciatore presso

⁴² Acquisto a parametro zero è un termine utilizzato per definire l’acquisto di un calciatore senza pagare alcun indennizzo alla società cui il calciatore risulta essere tesserato. Tale operazione, ovviamente, comporta minori costi per la società che non dovrà pagare alcun il costo per il trasferimento alla società titolare delle prestazioni del calciatore.

⁴³ Cfr. Leymann H., *The Content and Development of Mobbing at Work, in Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, V, 1996, 165, tale definizione è stata estratta da Meucci M., *Considerazioni sul Mobbing*, Lavoro e Previdenza Oggi, 1999, 1954; Ege H., *La valutazione peritale del danno da Mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002, 38.

altro sodalizio sportivo⁴⁴, le discriminazioni economiche⁴⁵, i controlli esasperati, le sanzioni disciplinari, i comportamenti di aggressione verbale consumati davanti a terzi o a dipendenti della società, i comportamenti che si sostanziano in un vero e proprio allontanamento della vittima dal gruppo con il suo conseguente isolamento;

- c) si presenti come verticale discendente, frutto cioè di una strategia societaria (possono prendere parte anche il direttore sportivo, l'allenatore ed il preparatore atletico; i magazzinieri potrebbero intervenire per supportare le azioni vessatorie della società con forme di *mobbing* ascendente). Inoltre, se il *mobber*⁴⁶ è la società (*mobbing* verticale discendente) a supporto possono intervenire come *co-mobber*⁴⁷ (*mobbing* orizzontale) gli altri calciatori⁴⁸.

Fondamentale, inoltre, sarà non confondere quelle condotte che, pur potendo essere manifestazione di *mobbing*, hanno comunque una loro rilevanza autonoma e appaiono già riconducibili ad altre forme di tutela specifica. È questo il caso tipico dell'esclusione ingiustificata del calciatore dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra, che trova tutela nell'azione di reintegrazione così come prevista dagli accordi collettivi⁴⁹.

Il vero valore aggiunto del *mobbing*, è dato comunque da quelle condotte che, di per sé, sono considerate legittime, ma che valutate complessivamente e contestualizzate nell'ambito di un intento persecutorio disegnano invece una situazione antiggiuridica⁵⁰.

Altro aspetto particolare, ai fini dell'eventuale accertamento del *mobbing*, sarà quello relativo alla distinzione tra una reale situazione di *mobbing* ed il mero conflitto interpersonale⁵¹.

Il primo è riconducibile alla finalità soggettiva del *mobber* che è in ottica che è in un'ottica di attacco, tesa ad emarginare e danneggiare, fino ad annientare psicologicamente – ed eventualmente ad espellere – il mobbizzato, approfittando di una posizione di forza che può derivare dalla gerarchia o da una mera supremazia psicologica acquisita di fatto per ragioni caratteriali. Il secondo

⁴⁴ È il caso del calciatore Luis Antonio Jimenez Garces tesserato con la Ternana Calcio S.p.A. che non voleva rinnovare l'accordo contrattuale.

⁴⁵ È il caso del calciatore Diego Zanin tesserato con l'A.S. Montichiari S.r.l. che non voleva ridursi il proprio ingaggio, a giudizio della società troppo elevato, a seguito della retrocessione della squadra dal campionato di serie C1 a quello di C2. Sul caso Zanin cfr. P. Amato, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, Edus Law International, R.D.E.S., III, 2005, 60.

⁴⁶ Per *mobber* s'intende colui che vessa i colleghi.

⁴⁷ Per *co-mobber* s'intendono coloro che partecipano alle vessazioni come spettatori o complici (*side-mobber*).

⁴⁸ Cfr. P. Amato, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, Edus Law International, R.D.E.S., III, 2005, 60 sul caso Zanin.

⁴⁹ Cfr. art. 12.2 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – A.I.C.; art. 16, comma 1, Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – L.P. serie C – A.I.C.

⁵⁰ Cfr. Buonvino L., *Danno da demansionamento, mobbing e danno esistenziale*, in Corso di aggiornamento professionale su "La disciplina del rapporto di lavoro tra prassi e giurisprudenza" organizzato dall'U.D.A.I. di Bari, 2007.

⁵¹ Cfr. Trib. Cassino, 28 dicembre 2002.

si concreta, invece, nella reciprocità degli attacchi che conducono solitamente ad una dinamica di tipo azione-reazione nel quale, di regola, la vittima subisce delle vessazioni senza poter più di tanto reagire o difendersi. Ne consegue, pertanto, che ai fini dell'eventuale accertamento sarà opportuno valutare comparativamente la sistematicità dei comportamenti vessatori, il reiterarsi nel tempo, l'unitaria e intenzionale finalizzazione di tali comportamenti tesi allo svilimento della professionalità del calciatore e alla mortificazione della sua dignità⁵².

Da ultimo, sarà opportuno che la diagnosi sia fatta da una équipe multidisciplinare di specialisti che operano in parallelo e si coordinano tra loro⁵³. Le figure professionali coinvolte saranno:

- il Medico del Lavoro (con particolare riferimento all'anamnesi lavorativa e all'analisi dell'organizzazione del lavoro);
- lo Psicologo del Lavoro, per l'analisi e la valutazione dei fattori di rischio, cosiddetti trasversali, in particolare quelli d'ordine sociale e psicologico;
- il Medico Psichiatra, per la determinazione della tipologia della reazione ad evento determinatasi e cioè la diagnosi psichiatrica (DDA, DAS e DPTS);
- lo Psicologo Clinico, per l'analisi e la valutazione delle manifestazioni psicopatologiche attuali e/o pregresse, attraverso la somministrazione di batterie di test mirati;
- il Medico Legale, per la valutazione analitica della sussistenza di un nesso di causalità con il comportamento del *mobber* e per la individuazione di un eventuale danno biologico.

Una volta accertati i requisiti di sostanza e di forma del *mobbing*, l'accordo collettivo⁵⁴ riconosce al calciatore il diritto ad una duplice tutela, il risarcimento del danno e/o la risoluzione contrattuale.

⁵² Cfr. Trib. Milano, 4 gennaio 2006; Trib. Torino, 25 ottobre 2004; Trib. Cassino, 18 dicembre 2002.

⁵³ Cfr. AA.VV., *Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*, in *La Medicina del Lavoro*, XCII, 1, 2001, Mattioli, Fidenza.

⁵⁴ Cfr. art. 12 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – A.I.C.; art. 16 Accordo Collettivo tra F.I.G.C. – L.N.P. – L.P. serie C – A.I.C.

Per quanto attiene alle voci di danno⁵⁵, i rimedi possibili si ricollegano alle usuali categorie di quello patrimoniale⁵⁶, biologico⁵⁷, morale⁵⁸ ed esistenziale⁵⁹.

Sulla scorta delle osservazioni sin qui svolte, deve perciò concludersi che il *mobbing* non va confuso con quelle situazioni limitrofe che si manifestano ordinariamente. Bisogna quindi distinguere un fatto da un fattoide, ovvero, un avvenimento che non è un fatto da quello che ne ha solo l'apparenza⁶⁰.

Ove ciò non dovesse accadere, occorre considerare che le “false accuse di *mobbing* possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di *mobbing*”⁶¹ e, cioè, il mobbizzato diventa la società sportiva e non più lo sportivo.

[\(*\) psicologa in Foggia](#)

[\(**\) magistrato del lavoro presso il Tribunale di Foggia](#)

[\(***\) praticante avvocato presso il Foro di Foggia](#)

⁵⁵ Cfr. L. Buonvino, *Danno da demansionamento, mobbing e danno esistenziale*, in Corso di aggiornamento professionale su “La disciplina del rapporto di lavoro tra prassi e giurisprudenza” organizzato dall’U.D.A.I. di Bari, 2007.

⁵⁶ Il danno patrimoniale, nelle due componenti del danno emergente e lucro cessante, è quello che incide direttamente sulla capacità di guadagno e di lavoro del mobbizzato. Sono contemplate, dunque, le spese sostenute per le cure mediche e riabilitative e le altre spese conseguenza diretta dell’evento dannoso; il danno futuro determinato dal minor reddito quale conseguenza della ridotta capacità di guadagno (Cfr. Cass. Civ., 27 luglio 2001, n. 10289). Inoltre, vi è il danno alla professionalità ove sia stato impedito il completo svolgimento delle mansioni e si sia determinata una mortificazione delle capacità e aspettative professionali.

⁵⁷ Il danno biologico, che consiste nella menomazione dell’integrità psicofisica in quanto tale; esso va al di là della lesione all’attitudine a produrre ricchezza, ma comprende tutti i riflessi pregiudizievoli rispetto a tutte le attività e rapporti attraverso cui il soggetto realizza la sua vita e la sua personalità.

⁵⁸ Il danno morale è quello che, tradizionalmente, si ricollega ai patimenti e alle sofferenze subite in conseguenza di un reato. Tuttavia, a seguito della pronunce della Corte di Cassazione del 2003 (cfr. Cass. Civ., 31 maggio 2003, n. 8827; Cass. Civ., 18 giugno 2002, n. 8828) e della Corte Costituzionale (cfr. Corte Cost., 11 luglio 2003, n. 233) lo spettro di operatività di tale voce di danno è stato ampliato; sicché può parlarsi di danno morale soggettivo (il *pretium doloris*) inteso come sofferenza interiore di carattere temporaneo e transeunte che risulta risarcibile a prescindere dall’integrazione di una fattispecie di reato ex art. 185 c.p.

⁵⁹ Il danno esistenziale, va inteso come ogni pregiudizio – di natura non genericamente emotiva ma oggettivamente accertabile – provocato sul fare areddittuale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali, inducendolo a scelte di vita diverse e i cui indici sintomatici sono la durata della condotta illecita, la gravità, la conoscibilità all’interno ed all’esterno del luogo di lavoro dell’operata dequalificazione, la frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, ricadute negative nelle abitudini di vita del lavoratore (Cfr. Cass. Civ., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572). Esso si distingue dal danno patrimoniale perché prescinde dal danno reddituale; dal danno biologico perché può esistere anche a prescindere dalla sussistenza di una lesione al bene salute; dal danno morale perché non si identifica con il patimento immediato e temporaneo, determinato dall’evento subito.

⁶⁰ Cfr. G. Gulotta, *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano, 2007, 3.

⁶¹ Cfr. punto 5 della Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001-2001/2239 (INI) – del 20 settembre 2001.