

CAUSE DI LAVORO

# AFFINIAMO GLI STRUMENTI SUL TEMA DEL MOBBING

Violenze sottili. Frustrazioni e umiliazioni subite dai lavoratori. Situazioni che spesso portano a malesseri psico-fisici da considerare malattie professionali. In Italia la giustizia sta cominciando a prestare maggiore sensibilità nell'occuparsi di mobbing. L'avvocato Carlo Piccioli, specializzato in questo ambito, scatta la fotografia di una situazione in mutamento. E spiega quando è possibile ricorrere alla giustizia

**MARCO VICENTINI**

**M**obbing, stalking, bullismo. Termini ormai di diritto entrati nel gergo degli italiani. «Fino a qualche anno fa non era così – spiega Carlo Piccioli, uno dei primi avvocati a occuparsi di questo genere di casi nel nostro Paese –. Non c'era abbastanza consapevolezza. Ma la situazione sta cominciando a cambiare». È dal 1998 che l'avvocato Piccioli, con lo staff del suo studio, segue casi di

mobbing su gran parte del territorio nazionale, da Trieste a Napoli. «In un certo senso questo mi ha permesso di fotografare la situazione nazionale – afferma Piccioli –. Grazie a questa esperienza posso dire che, almeno per il momento, in questioni come il mobbing, assistiamo ancora a orientamenti diversificati da parte dei giudici dei vari tribunali italiani».

**Avvocato, da cosa deriva questa situazione?**

«Innanzitutto si deve rammentare che la stessa parola mobbing è entrata a far parte del linguaggio comune solo da qualche tempo. Ma i giudici attenti a questa problematica stanno aumentando. Merito anche della Cassazione che nei casi di mobbing ha dimostrato di avere un atteggiamento moderno, comprendendo la gravità di certe questioni. Si è sempre spinta molto oltre l'atteggiamento che ho rinvenuto nei giudici di merito, con maggiore comprensione e coraggio. Però devo ammettere che nei giudici più giovani e preparati ho riscontrato maggiore apertura, mentre in quelli più anziani a volte si trova ancora un po' di resistenza».

**Quindi, per quanto riguarda il mobbing, al momento è la Cassazione ad aver tracciato la strada per affrontare la questione.**

«Esattamente, la Cassazione ha indicato la via da seguire attraverso sentenze molto nette che hanno chiarito questioni che prima non erano contemplate dalla nostra giurisprudenza. Solo per fare un esempio: oggi parlar male di un collega in ufficio, di fronte ad altre persone, viene considerato un sintomo di mobbing».

**Dunque la situazione si sta evolvendo positivamente.**

«Direi di sì. Questo progresso lo intravedo anche nei traguardi raggiunti da altri colleghi: hanno riscontrato e sentenze della Cassazione



Carlo Piccioli, avvocato esperto nelle cause di mobbing, stalking, malattie professionali e infortuni sul lavoro



che sempre più spesso sono positivi. Di fronte a prove certe, fino a qualche tempo fa, c'era il rischio che una causa per mobbing non fosse adeguatamente compresa nella sua gravità e dimensione umana. Oggi questo è più difficile che accada perché ormai esistono un certo numero di sentenze che indicano aspetti che prima non erano valorizzati».

**Persistono comunque ancora dei vuoti normativi.**

«Ce ne sono ancora tantissimi. In Italia abbiamo a disposizione nel Codice Civile una serie di norme che si avvicinano alla problematica e che possono essere utilizzate per affrontare il mobbing, ma siamo ancora sprovvisti di una legislazione specifica su questa tematica».

**Mentre lo stalking, parente del mobbing, adesso ha un riconoscimento legislativo.**

«Sì, il ministro Carfagna ha inserito l'ipotesi di reato di stalking. Una norma efficace, che ha permesso di far emergere tanti casi nuovi. Il proliferare degli strumenti di connettività mediatica, quali sms, email e via discorrendo, può determinare l'insorgenza di nuovi conflitti nei rapporti di cop-

pia, produttivi di danni pur senza assumere connotazioni penalistiche; può avvenire poi che un soggetto, al termine di una relazione, divenga vittima di una spregiudicata serie di iniziative giudiziarie ad opera del proprio ex, con connotazioni persecutorie; il fenomeno riguarda indistintamente uomini e donne».

**Come mai invece per il mobbing si fatica ancora a formulare una legge ad hoc?**

«Ci sono delle ragioni di ordine politico e sociale che rendono il mobbing una questione più spinosa dello stalking. Per questo attualmente non è ancora disciplinato. Infatti ci sono stati tantissimi tentativi a riguardo, con disegni e proposte di legge, ma nessuna è arrivata al capolinea. Nel 2002 una legge della Regione Lazio fu colpita immediatamente da una sentenza di incostituzionalità dalla Corte Costituzionale e fu decapitata. Quindi il vuoto rimane. Ma sono dell'idea che questa lacuna non sia da considerarsi così negativa. Oggi la giurisprudenza sta tracciando passo dopo passo delle linee che stanno arrivando ad avere una certa solidità, e a mio parere non è detto che una normativa

specificata sul mobbing fatta oggi possa avere effetti più benefici rispetto a quello che, nel tempo, si potrà ottenere attraverso lo studio e l'approfondimento della dottrina. Al momento, l'unico elemento che abbiamo da un punto di vista formale per cominciare a individuare più precisamente questo fenomeno è dato da una circolare dell'Inail, poi annullata dal giudice amministrativo, che nei contenuti è stata ripresa da un d.m.; al riguardo si parla di "costrittività organizzative" anche se il discorso specifico sul mobbing avrebbe bisogno di maggiori approfondimenti».

**Oggi quando si può parlare di mobbing?**

«Diciamo che si può parlare di mobbing quando esiste un'azione di persecuzione attiva o passiva nei confronti di un lavoratore: una serie di condotte vessatorie attive ed omissive, che pongono la persona in una condizione di forte disagio. Queste possono essere fatte dai superiori, dai colleghi di pari grado e a volte anche dai sottoposti. Ai fini giudiziali, il mobbing è una vessazione reiterata nel tempo che può assumere svariate forme: atteggiamento aggressivo, malizio-

## CAUSE DI LAVORO

samente beffardo o di indifferenza. Viene considerato mobbing anche creare isolamento intorno al lavoratore, demansionandolo nel lavoro o nel ruolo. Ci sono poi vessazioni che si riconoscono con la consulenza di psicologi esperti, che attraverso uno studio serio sono in grado di offrire le informazioni necessarie per agevolare il lavoro del giuslavorista. In sostanza, la giurisprudenza quando ha cominciato a elaborare la definizione di mobbing non ha fatto altro che andare a verificare la letteratura espressa dalla scienza psicologica».

**Come si fa a dimostrare che si sta subendo una condizione di mobbing?**

«Quando si va in giudizio servono prima di tutto prove documentali che dimostrino la condizione del mobbizzato. Possono essere ordini di servizio "strani", lettere di richiamo non giustificate, visite fiscali mandate a ripetizione. In seconda battuta, è necessaria una buona istruttoria testimoniale, finalizzata ad una ricostruzione di fatti circostanziati che spesso si dimostra determinante per l'autentica comprensione del caso riguardante il lavoratore nell'ambito e nel contesto lavorativo».

**Ma non esiste il rischio che un testimone, per paura magari di mettersi nei guai, decida di es-**



L'avvocato Piccioli insieme al collega Alessandro Sarteanesi

**sere evasivo?**

«Per esperienza dico con sicurezza che se le domande ai testimoni sono formulate nel modo corretto, questo problema non sussiste e viene meno la possibilità di rispondere evasivamente. A volte bastano due testimoni attendibili per avere successo. Il testimone deve riportare i fatti, non fare valutazioni. E devono essere poste solo domande appropriate. Solo queste sono utili ai fini del giudizio».

**E come si calcola il risarcimento del danno?**

«Una richiesta di risarcimento può avere molte specificità: danno patrimoniale, biologico, esistenziale. Le vessazioni spesso portano il mobbizzato a soffe-

renze, frustrazioni, cambiamenti nelle abitudini di vita, con conseguenze che toccano anche il suo ambiente familiare».

**Quanto può durare un processo per mobbing?**

«Considerato tutto, non ultimo la lentezza della nostra macchina giudiziaria, si devono mettere in conto almeno due anni. Nella mia esperienza personale ho avuto cause concluse in 4 anni, altre in 4 mesi».

**Una sentenza in 4 mesi è un assoluto record per il nostro Paese.**

«È accaduto a Torino, nel 2001. L'assistito era un dirigente di un noto istituto bancario della città, che dopo aver ricoperto cariche molto importanti all'estero, era rientrato nella sede con una mansione ancora di maggior responsabilità. Ma nel giro di pochi mesi è stato esautorato senza spiegazioni e sostituito da un collega più giovane. L'istruttoria, grazie a un giudice attento e preparato, è stata molto intensa e veloce. Ne è venuta fuori una sentenza positiva, una delle prime nel 2001».

**Il suo studio si occupa anche di malattie professionali. Ma c'è un collegamento col mobbing?**

«Certo, perché molte delle patologie legate al mobbing possono essere considerate a tutti gli effetti malattie professionali. Oltre alle malattie professionali, il mio studio si occupa anche di questioni legate agli infortuni sul lavoro».

**Rimanendo nell'ambito delle malattie professionali, quali**





L'avvocato Piccioli nel suo ufficio. È stato tra i primi ad occuparsi di mobbing nel nostro Paese

«OGGI SUL MOBBING LA GIURISPRUDENZA STA TRACCIANDO PASSO DOPO PASSO LINEE CHE STANNO ARRIVANDO AD AVERE UNA CERTA SOLIDITÀ, E A MIO PARERE NON È DETTO CHE UNA NORMATIVA SPECIFICA FATTA OGGI POSSA AVERE EFFETTI PIÙ BENEFICI RISPETTO A QUELLO CHE, NEL TEMPO, SI POTRÀ OTTENERE ATTRAVERSO LO STUDIO E L'APPROFONDIMENTO DELLA DOTTRINA»

**sono i casi più frequenti su cui le è capitato di lavorare?**

«Noi ci siamo specializzati in malattie professionali che derivano da vari agenti patogeni. Dalle radiazioni ionizzanti ad altri agenti chimici. In particolare stiamo conducendo una ricerca per conto della Federazione Nazionale dei tecnici di radiologia medica; il presidente, dott. Giuseppe Brancato, ha indicato la necessità di reperire dei dati sul tipo di patologie e sugli esiti dei contenziosi in corso. Ci sono patologie derivate dallo stress, da carichi di lavoro eccessivi. Nel peggiore dei casi queste malattie portano al decesso, come in quelle provocate dall'amianto o dall'inquinamento

presente nell'ambiente di lavoro. Molte di queste malattie poi sono degenerative, e portano a danni oncologici. Per definire questioni così complicate ci avvaliamo della consulenza dell'Istituto Europeo di Oncologia di Milano».

**Per concludere, che consigli si sentirebbe di dare a chi è vittima di mobbing o malattie professionali?**

«Dico forse un'ovvietà, ma se ci si trova in situazioni di questo genere serve fare uno sforzo nella ricerca di informazione. Devo purtroppo constatare che da parte degli enti pubblici non c'è ancora una grande disponibilità nell'aiutare chi è vittima di questo genere di problemi. Spesso succede che que-

sti lavoratori si stanchino di lottare, o si convincono di essere innanzi a un problema non risolvibile. Invece non bisogna desistere. Perché, se le cose sono provabili, il modo di affrontare una causa con successo c'è. Quando capita qualcosa, ci si ammala o ci si sente vessati, bisogna muoversi subito, organizzarsi, non lasciare passare troppo tempo. Avvalersi di consulenti preparati, dagli psicologi ai medici legali. Creare una rete ed un contesto di prove e competenze che possano chiarire le condizioni in cui ci si è trovati a lavorare. A questo proposito il mio studio sta preparando un sito in cui si parla di malattie professionali, stalking, bullismo e mobbing. Un aiuto e un'informazione per spiegare e indicare i diritti la cui rivendicazione spesso rimane inespresa».

*Studio Legale Piccioli  
Avv. Carlo Piccioli  
Avv. Alessandro Sarteanesi  
Via Venti Settembre, 76  
50129 Firenze  
Tel. 055 2346016  
055 2466092  
055 226089  
studiolegale.piccioli@virgilio.it* ■