

PROFILI GIURIDICI SULLA TUTELA DEL LAVORATORE IN TEMA DI MOBBING¹

dell'Avv. Donato Iannone²

Spesso in Italia succede che la giurisprudenza preceda il legislatore nel dettare una sostanziale disciplina giuridica su fenomeni di rilevanza sociale. Si pensi ai cosiddetti "Pretori d'assalto" e si pensi, per riferirsi ad un contesto di diritto pubblico, a quanto è successo con riferimento al procedimento amministrativo prima dell'entrata in vigore della legge 7.8.1990 n. 241. I giudici, in sostanza, si sono, spesso, mostrati propulsivi rispetto al legislatore.

Il fenomeno del cosiddetto mobbing lavorativo non ha una disciplina giuridica specifica in Italia ma, come si vedrà, anche se indirettamente, non è completamente privo di tutela giuridica. Anzi, esistono riferimenti giuridici, anche molto autorevoli, in materia e la giurisprudenza, pure in questo caso, si è dimostrata particolarmente "propositiva" sul tema, utilizzando gli strumenti normativi a disposizione.

L'assetto giuridico relativo al mobbing lavorativo si presenta, quindi, particolarmente variegato e complesso ma, pur non potendo esaurirne la dettagliata analisi, è possibile delinearne i punti salienti, tracciarne i profili giuridici, affrontando sinteticamente le problematiche sottese e cercando di trasmettere

¹ Relazione al seminario "Dal disagio ... al mobbing", Roma, Ufficio Assemblea Capitolina, 11 dicembre 2014.

² Funzionario di Roma Capitale e docente in corsi di formazione e nella didattica universitaria.

a chi voglia analizzare singole fattispecie gli spunti per l'approfondimento.

Prima di entrare nello specifico di alcune disposizioni della legislazione ordinaria, è doveroso verificare se già nella Costituzione italiana esistano legami giuridici con la tematica in esame. In tal senso, è facile constatare che tanti sono i riferimenti diretti o indiretti alla tutela del lavoratore. In più occasioni, infatti, la Carta costituzionale si riferisce alla dignità del lavoratore ed alla tutela dei suoi diritti.

Una tutela del lavoratore, in quanto individuo, seppur generica, è già prevista negli articoli 2 e 3 della Costituzione, laddove, nel primo caso, si considerino il riconoscimento e la garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e, nel secondo caso, si comprenda il diritto alla "pari dignità sociale", all'eguaglianza sostanziale e formale ed al "pieno sviluppo della persona umana" insieme alla "effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

L'art. 4 della Costituzione, riconoscendo a tutti i cittadini il diritto al lavoro, impone alla Repubblica di promuovere le condizioni che rendano effettivo questo diritto. In tale articolo, pertanto, emerge la necessità per il legislatore di trovare soluzioni adeguate che assicurino al lavoratore la possibilità di esprimere le sue capacità e le sue prerogative.

Nel successivo art. 32 viene manifestata l'esigenza di tutelare la salute come "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" e, quindi, in senso ampio, l'obbligatorietà di tutelare il

benessere psicofisico del lavoratore, proprio in quanto individuo, si mostra in tutta la sua chiarezza.

I diritti del lavoratore sono più direttamente sanciti negli articoli 35 e 36, dal momento che viene prevista esplicitamente la tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (art. 35) e la necessità di proporzionare la retribuzione alla quantità e qualità del suo lavoro (art. 36).

Riferimenti meno diretti ma egualmente importanti sono contemplati anche dall'art. 41 che, nel dichiarare la libertà dell'iniziativa economica privata, stabilisce, tra l'altro, che essa non può svolgersi in modo da recare danno alla dignità umana.

La Costituzione italiana, quindi, in più punti, garantisce i diritti dei lavoratori. Com'è noto, però, essa detta principi e non entra nel dettaglio delle indicazioni operative, lasciando tale compito alla legislazione ordinaria e alle disposizioni gerarchicamente sottoposte.

Per questo, al di là dell'autorevole ma, spesso, volutamente generico dettato costituzionale, occorre verificare se i precetti della Carta costituzionale in tema di tutela del lavoratore siano stati recepiti dal legislatore e dove e come siano stati recepiti.

Per quanto riguarda la competenza giurisdizionale in tema di richiesta di risarcimento da mobbing lavorativo, va, preliminarmente, precisato che, anche nel pubblico impiego, con esclusione di settori specifici in cui non è stata prevista la cosiddetta "privatizzazione" (*rectius*, "contrattualizzazione"), la materia è, generalmente, affidata all'Autorità giudiziaria ordinaria. Lo ha affermato l'autorevole giurisprudenza (cfr., tra l'altro, l'ordinanza del Consiglio di Stato n. 6311 del 6 dicembre 2000) ma

lo aveva già fatto anche il legislatore, dal momento che già l'art. 33, comma 2, lettera e) del d. lgs. 80/1998, così come modificato dalla legge 21.7.2000 n. 205, ha escluso, generalmente, dalla giurisdizione amministrativa "le controversie meramente risarcitorie che riguardano il danno alle persone o alle cose".

Prima di affrontare l'attuale assetto giuridico sulla tutela del lavoratore in tema di "mobbing da lavoro", occorre individuare una efficace definizione di tale fenomeno. Molteplici sono state le soluzioni fornite in proposito ma tutte contengono concetti basilari e comuni attraverso i quali è possibile circoscrivere il fenomeno per la sua individuazione. Una prima efficace definizione può essere quella che definisce il mobbing come "un'attività persecutoria, avente una durata di più mesi, posta in essere da uno o più soggetti (non necessariamente in posizione di supremazia gerarchica) e mirante ad indurre il destinatario della stessa a rinunciare volontariamente ad un incarico ovvero a preconstituire i presupposti per una sua revoca attraverso una sua progressiva emarginazione dal mondo del lavoro".

Con specifico riferimento alla giurisprudenza amministrativa, essa ha definito il mobbing quale "insieme di condotte reiterate e sistematiche, volte a colpire il lavoratore nella sua dignità umana e professionale, a mezzo di fatti illeciti o anche leciti, che, tuttavia, considerati all'interno di un unico progetto mortificatorio e denigratorio, assumono il connotato dell'abuso di diritto" (cfr. TAR Lazio, sent. n. 4340/2006).

Altra definizione altrettanto efficace è quella che fa consistere il mobbing in "azioni, frequenti e di durata significativa, contrarie ai principi etici, perpetrate in modo sistematico da una o più persone

principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa”; oppure “una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori, attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi” (Harald Ege).

L'apparente ma non sostanziale varietà delle definizioni, il cui elenco potrebbe continuare, riconduce il concetto di mobbing lavorativo a requisiti certi ed, ormai, generalmente condivisi dalla giurisprudenza. In particolare, l'autorevole giurisprudenza ha precisato, anche recentemente che “ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi” (cfr. Corte di Cassazione, sent. n. 12725/2013; Corte di Cassazione, sent. n. 20230/2014).

Orbene, dopo aver cercato di individuare succintamente i requisiti fondamentali che configurano giuridicamente il fenomeno del mobbing lavorativo, è opportuno fornire elementi per verificare

la presenza nel nostro ordinamento giuridico di norme che tutelino il lavoratore oggetto di mobbing. In proposito, è opportuno distinguere il profilo civile da quello penale, accennando anche a peculiarità del pubblico impiego.

Per quanto concerne il profilo civilistico, il codice civile comprende alcuni articoli la cui applicazione può rivelarsi in proposito attinente ed efficace. In particolare, il ben noto art. 2087 c.c. dispone che "l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Va detto, in proposito, che la cosiddetta "responsabilità contrattuale prevenzionistica" è già prevista nel citato articolo 41 della Costituzione che la contempla proprio laddove impone che l'attività economica privata sia svolta in modo da non recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana.

L'art. 2087 del codice civile è stato ed è ancora uno dei punti di riferimento più importanti nell'ambito della tutela giurisdizionale del lavoratore. Con esplicito riferimento a tale articolo, infatti, la giurisprudenza ha sviluppato una serie di considerazioni giuridiche davvero interessanti e propositive. In particolare, con attinenza agli obblighi dell'imprenditore, la Corte di Cassazione, sez. lavoro, con sentenza n. 3738 del 29 marzo 1995, ha disposto che l'imprenditore deve "adottare, ai fini della tutela delle condizioni di lavoro, non solo le particolari misure tassativamente imposte dalle leggi in relazione allo specifico tipo di attività esercitata, nonché quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per la tutela

della sicurezza del lavoro in base alla particolarità dell'attività lavorativa, all'esperienza ed alla tecnica, misure per l'individuazione delle quali può farsi riferimento, ove sussista identità di *ratio*, anche ad altre norme dettate ad altri fini ancorché peculiari ad attività diverse da quella dell'imprenditore". Come si vede, quindi, anche in periodi in cui l'entrata in vigore di norme peculiari e diffuse sulla tutela del lavoratore nei luoghi di lavoro era appena avvenuta e, comunque, non ancora pienamente recepita, l'autorevole giurisprudenza aveva affermato la necessità di allargare l'individuazione di misure necessarie per la sicurezza del lavoro, non essendo sufficiente che il datore di lavoro si limiti all'applicazione di "adempimenti di settore".

Va aggiunto, sul tema, che la Corte di Cassazione, sez. lavoro, con sentenza n. 9401 del 6 settembre 1995, ha ulteriormente precisato che rientrano tra gli obblighi del datore, non solo la fornitura di attrezzature, i macchinari ed i servizi, ma anche la cura dell'ambiente di lavoro, in relazione al quale le misure e le cautele da adottarsi dall'imprenditore devono prevenire sia i rischi insiti in quell'ambiente sia i rischi derivanti dall'azione di fattori ad esso esterni ed inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova.

L'accostamento tra i principi enunciati dai giudici in quest'ultima sentenza ed il concetto di "benessere organizzativo" sviluppato compiutamente in epoca successiva appare spontaneo. Anche in tale senso può dirsi, come si diceva all'inizio, che la giurisprudenza ha preceduto il legislatore ed è stata, probabilmente, decisiva nella sua "sensibilizzazione".

In tempi molti più recenti, con sentenza n. 18927 del 5 novembre 2012, la Corte di Cassazione, sempre con riferimento

all'interpretazione del suddetto articolo 2087 ed in riforma parziale di una sentenza della Corte d'Appello di Napoli, ha chiarito che il giudice che esclude la ricorrenza delle caratteristiche proprie del fenomeno mobbing (reiterazione, sistematicità ed intenzionalità) deve comunque valutare i fatti accertati anche nell'ambito della fattispecie di inadempimento agli obblighi contrattuali di cui all'art. 2087 c. c. alla stregua delle regole ivi stabilite per il relativo inadempimento contrattuale. Tale sentenza attesta, sostanzialmente, che l'art. 2087 del codice civile, nel rappresentare un punto di riferimento ormai acclarato per l'individuazione del mobbing lavorativo, ne supera la fattispecie, configurando una tutela del lavoratore, per certi versi, più ampia e generale.

Sempre con attinenza all'applicazione dell'art. 2087 c. c., la Corte di Cassazione, con sentenza 1471/2013, ha affermato il principio secondo il quale "il datore di lavoro è obbligato a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente ad una pratica di mobbing posta in essere dai colleghi dove venga accertato che, pur essendo a conoscenza dei comportamenti scorretti posti in essere da questi ultimi, non si sia attivato per farli cessare". Si tratta, in questo caso, di "responsabilità omissiva" anche in considerazione del fatto che spetta al datore di lavoro l'onere di "dimostrare di avere adottato tutte le misure dirette ad impedire la protrazione della condotta illecita".

Se la responsabilità contrattuale del datore di lavoro è parzialmente racchiusa nel citato art. 2087 c. c., permane, naturalmente, nei suoi confronti anche la responsabilità extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c. Com'è noto, quest'ultimo articolo prevede che "qualunque fatto doloso o colposo, che

cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno". La generale tutela attraverso la responsabilità extracontrattuale può essere utilizzata, quindi, ove ne sussistano i presupposti e la configurabilità giuridica, anche dal lavoratore che presuma di essere oggetto di mobbing.

In sostanza, come ha affermato l'autorevole giurisprudenza (cfr. Corte Cass., sez. lavoro, sent. n.5491 del 2 maggio 2000), sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di *neminem laedere*, espresso dall'art. 2043 c.c., la cui violazione è fonte di responsabilità extracontrattuale, sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c. ad integrazione *ex lege* delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale. Ciò, evidentemente, comporta che il danno biologico può conseguire sia all'una che all'altra responsabilità.

Nell'ambito della tutela civilistica del lavoratore vanno citati anche gli artt. 2049 e 2103 del codice civile. Il primo, nell'occuparsi della "responsabilità dei padroni e dei committenti", prescrive che "i padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti", mentre il secondo, a proposito delle mansioni del lavoratore, impone al datore di lavoro di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. L'art. 2103 c. c., che trova origine anche nel suddetto art. 36 della Costituzione, tra l'altro, prevede anche che "nel caso di assegnazione a mansioni

superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta" e che il prestatore di lavoro "non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive". Queste ultime disposizioni normative rappresentano una tutela ad ampio respiro del lavoratore che, molto spesso, nei giudizi avverso i datori di lavoro, ne chiedono l'applicazione proprio in virtù di trattamenti rilevanti ai fini della configurabilità di danni risarcibili e/o dell'affermazione di diritti negati.

Va aggiunta alla sintetica rassegna giuridica riguardante la tutela del lavoratore la menzione di quanto previsto dall'art. 9 della legge 20.5.1970, n. 300, laddove si prevede che "i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

Dopo aver citato i principali riferimenti della disciplina civilistica sulla tutela del lavoratore riferibili al mobbing lavorativo, occorre soffermarsi sinteticamente sulla insita problematica relativa all'onere della prova. La giurisprudenza si è più volte espressa in proposito partendo dal basilare presupposto secondo il quale grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del prestatore, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare sia la lesione dell'integrità psicofisica, sia il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa (cfr., tra

l'altro, Cass. 21 dicembre 1998 n. 12763 e Cass., sez. lavoro, 2 maggio 2000 n. 5491).

In termini più concreti, al datore di lavoro spetta l'obbligo di dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare il lavoratore ed al lavoratore spetta la necessità di produrre certificati medici attestanti problemi tipici e di provare la diretta conseguenza del suo malessere dalla situazione lavorativa. L'onere probatorio del lavoratore è stato ribadito anche nella citata sentenza della Corte di Cassazione n.12725/2013, laddove si afferma che "è immune da vizi la decisione del giudice di merito di escludere la configurabilità del mobbing giustificata dalla mancanza di significative allegazioni e prove al riguardo".

Quanto alla priorità dell'onere probatorio, si è espressa, anche recentemente, con sentenza n. 8804 del 16 aprile 2014, la sezione lavoro della Corte di Cassazione, la quale, nella disamina di un caso specifico, ha sostenuto che "solo a fronte della prova del nesso causale spetta al datore di lavoro dimostrare di aver adottato tutte le misure in grado di scongiurare il verificarsi del danno".

In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato che, in materia di richiesta risarcitoria presentata da appartenenti a settori non coinvolti nella "contrattazione del pubblico impiego", ha dichiarato che "la regola generale dell'onere probatorio, secondo cui spetta a chi agisce in giudizio indicare e provare i fatti su cui fonda la pretesa avanzata, trova integrale applicazione nel giudizio risarcitorio" (Cons. Stato, sez. IV, 7 luglio 2008, n. 3380).

I giudici di Palazzo Spada, sez. IV, con sentenza del 21 aprile 2009, n. 2435, sempre riferendosi all'azione risarcitoria, hanno ulteriormente precisato che "trattandosi di giudizio che verte

principalmente sull'esistenza delle condizioni perché un danno possa ritenersi ingiusto, occorre innanzitutto la prova della sua esistenza e del suo ammontare, consistente nella verifica positiva degli specifici requisiti e, in particolare, nell'accertamento di una effettiva lesione alla propria posizione giuridica soggettiva tutelata ovvero la violazione della norma giuridica che attribuisce la protezione a tale interesse".

Con esplicito riferimento al mobbing lavorativo il Consiglio di Stato, sempre nella sezione IV, con sentenza n. 2272 del 21 aprile 2010, ha fornito indicazioni davvero interessanti, non solo sotto l'aspetto dell'onere probatorio, ma anche sotto l'aspetto della configurabilità del mobbing, chiarendo che "la ricorrenza di una condotta mobbizzante va esclusa quante volte la valutazione complessiva dell'insieme delle circostanze addotte e accertate nella loro materialità, pur se idonea a palesare *singulatim* elementi e episodi di conflitto sul luogo del lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro".

Con riferimento alla prospettiva penalistica del mobbing, nel confermare che non esiste uno specifico "reato di mobbing", va osservato che sussistono diversi riferimenti normativi attraverso i quali la giurisprudenza ha sviluppato una serie di concetti ascrivibili al fenomeno del mobbing lavorativo. Si tratta, ad esempio, degli articoli 323 (abuso d'ufficio), 572 (maltrattamenti), 581 (percosse), 582 (lesioni personali), 590 (lesioni personali colpose) e 610 (violenza privata) del codice penale che, insieme all'art. 185 (restituzioni e risarcimento del danno) del medesimo codice,

costituiscono un impianto di riferimento non esaustivo ma piuttosto attinente.

La sezione VI penale della Corte di Cassazione, con sentenza n. 10090 del 12 marzo 2001, si è espressa per la prima volta sul mobbing, dovendo contemperare il principio cardine secondo cui, il giudice penale, avendo individuato una "condotta mobbizzante" ed avendo accertato l'assenza di una disciplina specifica, deve cercare di trovare, all'interno del codice, le fattispecie più attinenti alle varie condotte. Nel caso di specie, vertendosi in tema di maltrattamenti nei confronti di collaboratori, per il titolare di una ditta sono state applicati gli articoli 572 (maltrattamenti) e 610 (violenza privata) del codice penale. In particolare, la corte ricostruisce che "l'imputato, con ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali, consistite in schiaffi, calci, pugni, morsi, insulti, molestie sessuali e, non ultima, la ricorrente minaccia di troncare il rapporto di lavoro senza pagare le retribuzioni pattuite, [...] aveva ridotto i suoi dipendenti, tra i quali una minorenni, in uno stato di penosa sottomissione e umiliazione, al fine di costringerli a sopportare ritmi di lavoro forsennati, essendo il profitto dell'impresa direttamente proporzionale al volume delle vendite effettuate. Ne deriva, dunque, una serie di atti volontari, idonei a produrre quello stato di abituale sofferenza fisica e morale, lesivo della dignità della persona, che la legge penale designa col termine di maltrattamenti". Come si vede, nella questione presa in considerazione dai giudici, sussistono tutti gli elementi del mobbing lavorativo come in precedenza individuati. Tuttavia, in presenza di una palese condotta penalmente rilevante, l'assenza di una

disciplina specifica obbliga all'individuazione ed all'applicazione di una norma generica prevista nel codice penale.

Altra palese circostanza di mobbing valutato dalla giurisprudenza si riferisce al caso preso in esame dal Tribunale di Taranto, con sentenza n. 742 del 7 marzo 2002. La questione si riferiva ai vertici amministrativi e dirigenziali di un'azienda processata per aver compiuto atti idonei diretti in modo non equivoco ad indurre mediante minacce diversi impiegati ad accettare la novazione del rapporto di lavoro subordinato con declassamento dalla qualifica professionale di impiegato a quella di operaio, laddove la minaccia consisteva nella prospettiva di essere trasferiti in una struttura fatiscente in cui gli impiegati "riottosi" venivano ghettizzati, del tutto privati di effettive mansioni. Nel caso di specie, i giudici hanno individuato nella violenza privata, anziché nella minaccia, la fattispecie di reato attinente.

La Corte di Cassazione, sez. penale, con sentenza n. 28603 del 3 luglio 2013, ha individuato anche il reato di maltrattamenti in famiglia (art. 572 del codice penale) nel caso di mobbing lavorativo. In particolare, è stato affermato che le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (requisiti del mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la

posizione di supremazia e, come tale, destinatario, quest'ultimo di obblighi di assistenza verso il primo.

Nell'ambito penalistico, quindi, la condotta genericamente mobbizzante comporta l'individuazione, caso per caso, di violazioni specifiche, astrattamente riferibili al mobbing, ma autonome nella loro identificazione giuridica. In sostanza, nel diritto penale, l'assenza di uno specifico punto di riferimento normativo rileva molto di più di quanto possa accadere nel ramo civile dal momento che, in quest'ultimo campo, vi è la possibilità giuridica di spaziare nell'ambito della tutela del lavoratore coinvolgendo la responsabilità contrattuale ed extracontrattuale del datore di lavoro.

Con particolare riferimento alla normativa relativa ai dipendenti pubblici ed assodato che, anche in questo caso, non esiste una specifica tutela del mobbing lavorativo, è opportuno richiamare l'attenzione sulle disposizioni che impongono al datore di lavoro pubblico il rispetto del lavoratore e la tutela della sua salute e della sua integrità psicofisica. Chiarito che, nel rapporto di pubblico impiego, in virtù della legislazione che ha generalmente "contrattualizzato" il settore, ormai valgono sostanzialmente anche le disposizioni civilistiche relative al rapporto di lavoro privato, è doveroso il riferimento all'assetto normativo di cui al d. lgs. 81/2008 concernente il "Testo unico sulla sicurezza sul lavoro".

Esiste, inoltre, una recente sensibilità dimostrata in tema di "benessere organizzativo" con la necessità, da parte dei dirigenti pubblici, di collocare il lavoratore al centro di un processo che preveda anche l'individuazione di ambiti lavorativi idonei, oltre che la sua giusta valorizzazione professionale. Il processo è *in itinere* e

risente di problematiche socio-economiche che investono la spesa pubblica ed, in generale, la nostra società.

D'altra parte, il decreto del Presidente della Repubblica 16.4.2013 n. 62 che contiene il regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, all'art. 13, contempla precise indicazioni ai dirigenti pubblici sui quali grava la gestione anche del rapporto di lavoro pubblico. In particolare, il comma 4 di tale articolo impone al dirigente di assumere atteggiamenti leali e trasparenti e di adottare un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il comma 5 dispone che il dirigente deve curare, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, deve assumere iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Orbene, se con riferimento all'aspetto civilistico e soprattutto all'aspetto penalistico, può essere auspicabile un intervento del legislatore per dettare normative specifiche sul mobbing lavorativo, nel pubblico impiego, al fine di attenuare sensibilmente o, addirittura, di annullare il fenomeno del mobbing "di vertice", è razionale sostenere che basta rispettare l'art. 13 del vigente codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

È necessario, quindi, che i dirigenti pubblici, nella loro responsabilità gestionale, trovino anche economicamente la possibilità di realizzare quanto deciso dal legislatore in tema di

tutela del lavoratore. La spesa pubblica non può omettere di interessarsi dei lavoratori pubblici e deve essere impiegata anche per la loro degna valorizzazione, nella consapevolezza che un clima di lavoro sereno, con valorizzazioni appropriate, con retribuzioni dignitose e proporzionate, con dirigenti che rispettino il valore dei collaboratori ed usufruiscano del loro contributo in maniera leale ma anche con verifiche rigorose ed adeguatamente sanzionatorie, non può che tornare utile alla collettività ed, in particolare, al cittadino-contribuente.