

Il *mobbing* e la pronuncia della Corte costituzionale sulla legge della Regione Lazio

di Luigi Lupo

Sommario

1. *Il mobbing quale fenomeno sociale.* – **2.** *I tentativi di disciplina legislativa statale.* – **3.** *Le forme di tutela attivabili.* – **4.** *La legge n. 16 del 2002 della Regione Lazio.* – **5.** *La sentenza della Corte costituzionale n. 359 del 2003.*

1. Il mobbing quale fenomeno sociale

Il termine *mobbing* è da tempo entrato a far parte del linguaggio comune e, nella sua più generale e semplice accezione, sta ad indicare quella situazione nella quale una persona è sottoposta, nel proprio ambiente di lavoro, a forme continuate di angherie da parte dei superiori o dei colleghi.

È interessante rilevare come il verbo “*to mob*”, che nella lingua inglese ha il significato di assaltare, aggredire, accerchiare, sia stato espressamente utilizzato dalla scienza che studia il comportamento degli animali, e cioè l’etologia, per descrivere l’attacco da parte di uccelli al nido occupato da altri volatili, al fine di conquistare la posizione più alta. Non vi è dubbio che tale immagine metaforica renda in maniera quanto mai efficace il senso della motivazione ultima del comportamento del soggetto o dei soggetti aggressori.

La percezione che il fenomeno del *mobbing* acquistasse sempre maggiore rilevanza sociale ha indotto molti studiosi di diverse discipline a compiere indagini e studi sulle sue origini, la sua diffusione ed i suoi effetti ed implicazioni. Cosicché il problema in questione è stato ed è oggetto di disamina da parte di sociologi, medici, psicologi, giuristi ed economisti.

Naturalmente il presente documento non si spinge ad esaminare le risultanze a cui è pervenuta sull'argomento una copiosa letteratura ma si propone il ben più modesto obiettivo di fornire dei cenni e alcune riflessioni che possono aiutare ad inquadrare il problema che è stato affrontato dalla legge regionale del Lazio 11 luglio 2002, n. 16, successivamente dichiarata incostituzionale dal giudice delle leggi attraverso la recente sentenza 19 dicembre 2003, n. 359.

Poiché nel nostro Paese, come avremo modo di vedere più avanti, ancora manca una normativa specifica in materia di *mobbing*, è stata data in precedenza una prima elementare definizione di tale fenomeno che, sia pure estremamente generica, è idonea a individuare gli elementi indefettibili ai fini di una sua configurazione come fatto sociale. Quelli soggettivi sono chiaramente la vittima e l'aggressore o gli aggressori. Quello oggettivo è costituito dai comportamenti consapevolmente messi in atto dal *mobber*, cioè dal soggetto che attua l'aggressione, allo scopo di nuocere alla vittima, nei confronti della quale egli gode di una posizione di supremazia. Il presupposto è che l'evento si realizzi in un luogo di lavoro e la condizione necessaria che il tutto si svolga in un arco temporale sufficientemente lungo.

Tale scenario paradigmatico assume in concreto contorni, forme e modalità molto variegata, come molto differenti tra loro sono evidentemente le conseguenze degli accadimenti sul soggetto che subisce i comportamenti ostili.

Tanto per cominciare queste azioni possono essere messe in atto non da un solo individuo bensì, come molto spesso avviene nella realtà, da una pluralità di soggetti, ossia dai colleghi di lavoro, ovvero da questi congiuntamente al superiore od ai superiori del soggetto che subisce.

In ognuna di tali situazioni la vittima sempre e comunque occupa una posizione di svantaggio, o per il fatto di essere gerarchicamente sottordinata o per quello di doversi misurare con una pluralità di persone accomunate dalla volontà di nuocerle.

L'*animus nocendi* può trarre origine dai più reconditi istinti della psiche umana, ma il più delle volte, a giudicare da quanto riportato dalla letteratura specialistica, scaturisce da invidie

professionali e dal timore di perdere situazioni di privilegio, mentre un discorso a parte, ma non è questa la sede per intraprenderlo, dovrebbe essere fatto per quei casi in cui la strategia di violenza psicologica, esercitata e/o promossa dal datore di lavoro, sia rivolta a provocare le dimissioni di un lavoratore e quindi ad aggirare in maniera subdola gli istituti normativi posti a garanzia del posto di lavoro ⁽¹⁾.

I modi attraverso i quali possono manifestarsi le forme di aggressività sono poi molteplici e possono consistere tanto in comportamenti e atti espressi e compiuti, quanto in omissioni o in strategie di isolamento.

I meccanismi psicologici che ne scaturiscono inevitabilmente portano all'esacerbarsi dei conflitti, spesso in drammatiche spirali, in quanto il soggetto vittima di continui soprusi tenderà o a chiudersi progressivamente in se stesso, marcando in questo modo la propria "diversità" che in realtà è stata indotta, o a reagire prima o poi in maniera scomposta, restituendo, per così dire, all'ambiente il carico di frustrazione accumulato e alimentando così il circolo vizioso.

Le conseguenze di tali processi relazionali negativi possono anch'esse essere di varia natura e gravità, sulla base delle variabili psicologiche, ambientali e temporali che interagiscono, e non di rado irreversibili.

Gli effetti diretti, nel migliore dei casi, saranno costituiti dalla demotivazione del lavoratore, fino ad arrivare, discendendo la scala del disagio umano, alla perdita dell'autostima e della vitalità, all'ingresso in gravi stati patologici e, nelle ipotesi più estreme, all'effettuazione di atti autodistruttivi o violenti nei confronti di altre persone.

Per inciso, vale la pena di ricordare che secondo autorevoli studi portati a termine in Svezia, Paese all'avanguardia nella lotta al *mobbing*, in almeno il 15% dei suicidi avvenuti in quello Stato l'esistenza di conflitti relazionali sul luogo di lavoro sia risultata la causa, o quanto meno una significativa concausa,

(1) La letteratura anglosassone adopera il termine "*bossing*" per descrivere tale specifica fattispecie di *mobbing*.

della tragica scelta.

Occorre poi considerare che, a fronte degli effetti diretti sulla salute dei lavoratori, il *mobbing* ha incidenze nell'ambito familiare e produce danni rilevanti dal punto di vista economico, oltre che nei confronti della vittima, anche del sistema complessivo.

Infatti, l'instaurarsi di un clima conflittuale in un luogo di lavoro comporta, intuitivamente, una diminuzione dell'efficienza dei processi produttivi dell'azienda. Inoltre, il lavoratore che versi in uno stato depressivo tenderà ad assentarsi dal lavoro molto più spesso e le cure che dovrà erogare il servizio sanitario pubblico avranno un costo che potrà essere affrontato solo distogliendo risorse umane e finanziarie altrimenti impiegabili. Senza contare i costi aggiuntivi a carico del sistema assistenziale e previdenziale nei casi in cui il lavoratore sarà indotto a recedere dal lavoro o, avendone la possibilità, a ricorrere al pensionamento anticipato.

Come si può vedere, il problema *mobbing*, per le dimensioni che sembra assumere in base alle innumerevoli e sempre crescenti situazioni denunciate, costituisce un fenomeno di considerevole impatto sociale che necessita di azioni che tendano soprattutto alla sua prevenzione, attraverso campagne di educazione civica e di sensibilizzazione di tutte le componenti del mondo del lavoro oltre che dell'opinione pubblica nel suo complesso.

2. I tentativi di disciplina legislativa statale

Nel panorama europeo è possibile incontrare casi di intervenuta legislazione sulla materia oggetto della nostra disamina.

La Nazione che per prima ha dettato una normativa è stata la Svezia nel 1993 ⁽²⁾, cui è seguita la Francia nel 2000 e il Belgio

(2) L'ente nazionale per la salute e la sicurezza svedese ha emanato delle disposizioni, molto dettagliate, relativamente alle "misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro". Il testo, tradotto in italiano, è reperibile all'indirizzo www.unicam.it/ssdici/mobbing/mobb25_00.htm.

nel 2002.

A livello comunitario riscontriamo per ora solo una risoluzione del Parlamento europeo, AS-0283/2001 del 21 settembre 2001 citata nella sentenza della Corte costituzionale n. 359 del 2003, con la quale si invita la Commissione a prendere in considerazione l'ipotesi di estendere l'ambito di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza del lavoro ovvero di redigere una nuova direttiva quadro per combattere propriamente il fenomeno del *mobbing*.

A livello statale, come già accennato, tuttora manca invece una specifica disciplina legislativa, nonostante le numerose iniziative parlamentari assunte nella precedente e nell'attuale legislatura.

Più precisamente nel corso della XIII legislatura, che si è conclusa nel 2001, furono presentate sei proposte di legge d'iniziativa parlamentare che non si sono però tradotte in legge⁽³⁾.

Nell'attuale legislatura sono state fino ad oggi presentate ben 7 proposte di legge alla Camera e 9 al Senato, assegnate, in via primaria, alle rispettive Commissioni lavoro⁽⁴⁾.

Dall'esame delle iniziative parlamentari di questa legislatura è possibile rilevare una loro complessiva omogeneità di contenuti.

I soggetti da tutelare da aggressioni morali e psicologiche sono i lavoratori dipendenti nel settore privato e in quello pubblico; in due proposte sono ricompresi anche coloro i quali prestino attività lavorativa mediante rapporti di collaborazione.

(3) In particolare, tre proposte erano d'iniziativa di Deputati e tre di Senatori. La Commissione lavoro della Camera pervenne alla redazione di un testo unificato che non approdò però in aula.

(4) I primi firmatari delle proposte presentate alla Camera sono rispettivamente: Loddo (Margherita, Atto C 581), Benvenuto (Ds, Atto C 1128), Fiori (AN, Atto C 2040), Giuseppe Tarantino (FI, Atto C 2143), Zanella (Gruppo misto-Verdi, Atto C 2346), Alfonso (Rif. com., Atto C 2894) e Campa (FI, Atto C 3895). Le proposte inoltrate al Senato provengono, invece, da Tomassini (FI, Atto S 122), Ripamonti (Verdi, Atto S 266), Magnalbò (AN, Atto S 422), Rosario Costa (FI, Atto S 870), Battafarano (Ds, Atto S 924), Tofani (AN, Atto S 986), Montagnino (Margherita, Atto S 1242), Tommaso Sodano (Gruppo misto-Rif. com.) ed Eufemi (UDC, Atto S 1290).

Nella proposta del Senatore R. Costa è prevista l'estensione della tutela normativa anche nei confronti di iscritti a partiti politici o soci di associazioni non riconosciute, attraverso l'attribuzione di poteri di composizione di contenziosi al Collegio dei probiviri o ad altri organi di controllo individuati dallo Statuto del partito o dell'associazione.

Le diverse proposte legislative propongono quali rimedi alla condotta discriminatoria attuata nei luoghi di lavoro l'annullabilità degli atti che ad essa hanno dato origine ovvero sempre ad essa siano in qualche modo correlati e l'esperibilità del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile, cioè presso la Commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda, in alternativa alle procedure di conciliazione dettate dai contratti collettivi di lavoro ⁽⁵⁾.

Tutte le azioni giudiziarie prefigurate dalle proposte di legge in questione sono da ricondursi all'ambito civilistico e i fatti dannosi giudizialmente accertati comportano l'obbligo del risarcimento del danno subito dal lavoratore da determinarsi in via equitativa.

L'unico caso di tutela penale è contemplato dalla proposta d'iniziativa del Sen. Eufemi, la quale prevede l'introduzione di una nuova figura di reato: la "violenza psicologica nei luoghi di lavoro". Il soggetto attivo del reato è individuato nel "datore di lavoro privato o chiunque nelle amministrazioni pubbliche rivesta posizione gerarchicamente sopraordinata rispetto a lavoratori dipendenti" anche in concorso con altre persone, cioè colleghi della vittima dei comportamenti violenti.

Un coinvolgimento attivo delle Regioni nella lotta al *mobbing* è riscontrabile nelle proposte dell'on. G. Tarantino e del Sen. Sodano che ad esse demandano l'istituzione di appositi centri aventi natura di organismi tecnici di consulenza dei servizi di prevenzione delle aziende sanitarie.

Fuori dall'ambito legislativo è interessante rilevare come nei

(5) La procedura di cui all'art. 410 c.p.c. trova applicazione anche nei tentativi di conciliazione in tema di discriminazione della parità tra i sessi, in materia di lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

contratti collettivi di lavoro del settore pubblico vadano delineandosi concrete misure per arginare e combattere il fenomeno delle violenze psicologiche nei luoghi di lavoro.

Le ipotesi dei nuovi contratti nazionali per il quadriennio normativo 2002 del 2005 per i comparti Ministeri, Regioni-autonomie locali e Sanità prevedono infatti l'istituzione presso ciascun ente di appositi comitati paritetici cui affidare precisi compiti.

In particolare, l'articolo 8 dell'ipotesi di contratto per il comparto Regioni-Enti locali, ma disposizioni analoghe sono prefigurate anche per gli altri due comparti, dopo aver fornito una puntuale definizione del *mobbing* ⁽⁶⁾, attribuisce ai suddetti organismi funzioni di studio e analisi del problema nonché di proposizione di azioni positive e di definizione dei codici di condotta. Le proposte del comitato paritetico dovrebbero essere finalizzate, tra l'altro, alla Costituzione di sportelli d'ascolto ed all'istituzione della figura del cosiddetto "consigliere di fiducia".

3. *Le forme di tutela attivabili*

Se a livello legislativo è fino adesso mancata una disciplina anti-*mobbing* si deve peraltro rilevare che il vigente ordinamento civile consente forme di tutela, soprattutto sul piano risarcitorio, nei confronti dei lavoratori oggetto di violenze psicologiche.

La disposizione cardine, in tal senso, è rappresentata dall'art. 2087 del codice civile, secondo cui "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la

(6) Esso è inteso come "forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento."

particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

La norma citata, che costituisce una specificazione della regola generale del *neminem laedere* (la cui violazione è fonte di responsabilità extra contrattuale), comporta l'attribuzione di precipi obblighi a carico del datore di lavoro e che integrano una responsabilità di tipo contrattuale, in funzione della salvaguardia di irrinunciabili diritti dei suoi dipendenti. Ovviamente questo tipo di responsabilità del datore di lavoro va ad aggiungersi a quella di carattere generale prevista dall'art. 2043 c.c. nella quale lo stesso datore di lavoro potrebbe incorrere, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto contrattuale di lavoro, nel caso in cui arrecasse con la propria condotta un danno ingiusto al proprio dipendente.

È da porre in evidenza come la disposizione del citato art. 2087 c.c., opportunamente formulata in modo generale ed ampio, consenta una particolare flessibilità applicativa, tale da comprendere tra gli obblighi dell'imprenditore non solo il puntuale adempimento di regole fissate da atti normativi ma, soprattutto, l'applicazione di tutte quelle misure che, nella specifica realtà di lavoro, siano idonee a prevenire ogni qualsiasi pregiudizio al benessere fisico e psicologico dei lavoratori.

Nella realtà dei fatti, e relativamente alle fattispecie riconducibili al *mobbing*, questa protezione normativa ha tuttavia operato per lo più *ex post*, dando luogo a diverse forme di risarcimento, secondo l'evoluzione della giurisprudenza, e ciò perché la norma in questione riconosce al lavoratore una posizione soggettiva individuale rispetto al fenomeno delle condizioni di lavoro che ha invece una dimensione prevalentemente collettiva⁽⁷⁾, e soprattutto perché risulta quasi sempre estremamente difficile per il *mobbizzato* riuscire a provare l'effettuazione di *mobbing* ai propri danni e chiedere quindi l'adozione da parte del giudice di un provvedimento di urgenza *ex art. 700* del codice di procedura civile che agisca in via preventiva. E ciò in

(7) In tal senso E. GHERA, *Diritto del Lavoro*, p. 148, Bari, Cacucci Editore, 1994.

quanto gli atti e i comportamenti che pongono in essere situazioni di violenza psicologica, presi singolarmente, non presentano quasi mai caratteri di vera e propria illiceità.

Lo stesso art. 9 dello Statuto dei lavoratori, che pure abilita le rappresentanze sindacali a controllare per conto dei lavoratori che siano correttamente applicate nei luoghi di lavoro le norme anti-infortunistiche, ha una portata sicuramente più limitata rispetto alla sfera di applicazione dell'art. 2087 c.c., dal momento che pone l'accento soprattutto sulla tutela dell'integrità fisica e manca di qualsiasi riferimento all'aspetto della tutela della personalità morale dei dipendenti.

Conseguentemente il lavoratore che sia fatto oggetto di persecuzioni psicologiche non sembra disporre di adeguate misure esterne di sostegno idonee a garantirgli un armonico inserimento ambientale.

La giurisprudenza ha iniziato ad occuparsi specificatamente di *mobbing* verso la fine degli anni '90, riconoscendo, in taluni casi, il diritto al risarcimento sia per responsabilità contrattuale che extracontrattuale⁽⁸⁾.

È importante sottolineare come l'ordinamento ripartisca l'onere della prova a seconda se la richiesta di risarcimento sia avanzata in base al principio generale del *neminem laedere* di cui all'art. 2043 c.c. ovvero sul presupposto dell'esistenza di un rapporto contrattuale di lavoro. Mentre in quest'ultimo caso sarà sufficiente, da parte del ricorrente, dimostrare il danno subito e l'esistenza di un nesso di causalità con lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel primo caso dovrà essere provato da chi lamenta il danno anche il dolo o la colpa della controparte nell'agire. In presenza di un rapporto contrattuale spetterà al datore di lavoro comprovare di aver assunto tutte le iniziative necessarie ad impedire che l'evento dannoso per il dipendente si verificasse.

La Cassazione, da par suo, ha riconosciuto che il lavoratore vittima di comportamenti persecutori da parte del datore di la-

(8) Tribunale di Torino, sentenze del 16 e del 30 novembre 1999, Tribunale di Forlì, 15 maggio 2001, Tribunale di Pisa, 7 ottobre 2001.

voro ha diritto al risarcimento per il cosiddetto “danno biologico”⁽⁹⁾, intendendosi per esso una menomazione dell’integrità psico-fisica della persona.

Questa tipologia di danno, unitamente a quella del danno morale che consiste in una condizione di sofferenza fisica e psichica non accompagnata da alterazioni della funzionalità organica, è tradizionalmente ricondotta alla categoria dei danni non patrimoniali, suscettibili di risarcimento in via equitativa, prevista all’art. 2059 del codice civile.

Recentemente prima la Cassazione, poi la Corte costituzionale⁽¹⁰⁾ hanno esteso il campo di applicazione del concetto di danno non patrimoniale, identificandolo, al di là delle citate figure del danno biologico e di quello morale, in quel pregiudizio che la persona subisce nella realizzazione di sé a seguito della lesione di interessi costituzionalmente garantiti ulteriori rispetto a quello alla salute. Il danno prodotto da questa lesione dei valori inerenti alla persona è spesso qualificato, in dottrina e nella giurisprudenza, di tipo esistenziale.

Partendo da questa elaborazione del concetto di danno esistenziale è stata di recente pronunciata una sentenza da parte del Tribunale di Tempio Pausania, a carattere fortemente innovativo, con la quale è stato condannato il datore di lavoro pubblico al risarcimento nei confronti di un proprio dipendente sottoposto per un tempo prolungato ad atti vessatori ispirati ad una strategia complessiva volta a recare pregiudizio fisico, psicologico e di immagine alla vittima. Il risarcimento è stato liquidato separatamente per il danno patrimoniale, quello biologico e quello appunto esistenziale relativo al demansionamento, al pregiudizio dell’immagine e, più in generale, “alle sofferenze patite dalla ricorrente per aver lavorato, per un lasso di tempo di molti mesi, in un ambiente ostile, dove ripetutamente venivano emessi nei suoi confronti provvedimenti, disciplinari e non, aventi natura pregiudizievole”⁽¹¹⁾.

(9) Cass., sez. lavoro, sentenza n. 5491 del 2000 del 2 maggio 2000.

(10) Cass. civ., sent. n. 7713 del 2000; C. cost., sent. n. 233 del 2003.

(11) Trib. di Tempio Pausania, sent. n. 157 del 2003.

4. La legge n. 16 del 2002 della Regione Lazio

L'intervento legislativo da parte della Regione Lazio che è stato oggetto della sentenza n. 359 della Corte costituzionale prende origine da una proposta di legge regionale, d'iniziativa consiliare⁽¹²⁾, che si è tradotta in deliberazione legislativa nel mese di novembre del 2001, pochi giorni prima che entrasse in vigore il completamento della riforma del Titolo V della Costituzione disposto dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e, quindi, in vigenza della precedente normativa che contemplava, tra l'altro, il controllo preventivo delle leggi regionali da parte del Governo.

La suddetta deliberazione legislativa fu oggetto di osservazioni da parte del Consiglio dei ministri che ne impedirono l'ulteriore corso⁽¹³⁾, cosicché alcuni mesi dopo il Consiglio regionale del Lazio pervenne ad una nuova deliberazione di ap-

(12) La proposta di legge regionale "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro", a firma dei Consiglieri di Fi Bucci, Giro ed Armeni, fu approvata dal Consiglio regionale il 26 settembre 2001 con 35 voti favorevoli, due astensioni e nessun voto contrario.

(13) Nella comunicazione del Commissario di governo veniva in primo luogo censurato il fatto che la deliberazione legislativa regionale avesse dato un'autonoma definizione del *mobbing*; poi che avesse travalicato i limiti propri della potestà legislativa concorrente in materia di tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro (relativamente a quest'ultima materia il riferimento era alla nuova formulazione dell'art. 117 Cost., in quanto quella precedente non la contemplava affatto) e che, in particolare, si ponesse in contrasto con l'art. 7 *octies* del d.lgs. n. 502 del 1992, il quale prevedeva che il Governo dovesse adottare un atto d'indirizzo e coordinamento per definire i criteri e gli indirizzi per la prevenzione e la tutela della salute nei luoghi di lavoro. Era censurata, inoltre, la mancata copertura finanziaria della legge regionale e, infine, si affermava, in maniera del tutto generica, che quest'ultima si ponesse in contrasto anche con l'art. 3 della legge costituzionale n. 3 del 2001, il quale, come è noto, ha comportato la sostituzione dell'originaria formulazione dell'art. 117 della Costituzione. Tutte queste censure sono state sostanzialmente riprese nel ricorso che il Governo ha presentato successivamente per chiedere che fosse dichiarata l'incostituzionalità della l.r. n. 16 del 2002. L'unico elemento di diversità è dato dal fatto che mentre nella comunicazione del Commissario del Governo si parlasse genericamente di contrasto con il sistema di ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni, nel ricorso (e la sentenza della Corte costituzionale ha dato ragione al Governo) è stato eccepito lo sconfinamento nell'ambito della materia dell'ordinamento civile nonché in quella dell'ordinamento dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

provazione della legge, il cui testo, con la sola aggiunta della disposizione finanziaria, era del tutto riproduttivo di quello precedentemente “osservato” (14).

Dalla lettura del testo della legge della Regione Lazio si evince come il legislatore regionale, decidendo di legiferare sul *mobbing*, ben fosse consapevole di doversi misurare con dei limiti pregnanti posti dalla Costituzione, poiché tale fenomeno sociale presenta aspetti che possono attenersi ad una pluralità di materie: la tutela della salute, l’ordinamento civile, la tutela e sicurezza del lavoro e lo stesso ordinamento penale.

La necessità di rispettare i confini costituzionalmente posti alla legislazione regionale e in assenza anche, come si è visto, di principi fondamentali dello Stato, ha portato il legislatore regionale naturalmente ad escludere interventi regolativi del sistema dei rapporti di lavoro e delle obbligazioni da essi derivanti tra le parti.

La struttura della legge in questione appare quindi orientata a perseguire la finalità della tutela della salute attraverso l’affermazione di principi e di indicazioni programmatiche miranti alla sensibilizzazione culturale dell’opinione pubblica e, in particolare, delle componenti del mondo del lavoro nonché la previsione di misure di sostegno a soggetti ritenuti vittima di persecuzioni psicologiche nei luoghi di lavoro.

In particolare, l’art. 1 enuncia le finalità della legge regionale che, nelle more di una disciplina organica statale in materia ed in attuazione dei principi costituzionali relativi ai diritti inviolabili dell’uomo, all’uguaglianza, al diritto al lavoro ed alla tutela della salute, sono quelle “di prevenire e contrastare l’insorgenza e la diffusione del fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro”. Lo stesso articolo contiene una rilevante indicazione programmatica, secondo la quale, in sostanza, le armi più efficaci per combattere queste forme di violenza non vanno ricercate nella previsione di sanzioni o di interventi normativi

(14) La legge regionale fu riapprovata all’unanimità nella seduta del 12 giugno 2002. In quell’occasione il Consiglio regionale del Lazio votò anche un ordine del giorno tendente ad impegnare la Giunta ad incrementare con la successiva legge di assestamento del bilancio regionale la dotazione finanziaria della legge sul *mobbing*.

di tipo regolativo, bensì nell'affermarsi di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori che, oltretutto, è in grado di garantire la migliore utilizzazione delle risorse umane e quindi il massimo grado di efficienza produttiva.

L'art. 2 offre la definizione del *mobbing* ai fini della legge in parola: esso è rappresentato da "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". L'articolo procede poi ad una ricca elencazione non esaustiva di situazioni che possono configurare il *mobbing*, tra le quali le molestie psicologiche, le calunnie sistematiche, le critiche immotivate, la delegittimazione dell'immagine, l'esclusione o la marginalizzazione dall'attività lavorativa, l'esercizio esasperato di forme di controllo e le discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Con l'articolo 3 viene affidato agli organismi paritetici di cui all'art. 20 del d.lgs. 626 del 1994 ⁽¹⁵⁾ il compito di assumere iniziative di sensibilizzazione di tutte le componenti del lavoro sui problemi del *mobbing*. È interessante rilevare come tale intuizione abbia fatto da *apripista* alle analoghe, già menzionate, previsioni contrattuali per i diversi comparti della pubblica amministrazione.

L'art. 4 stabilisce che le aziende sanitarie locali debbano istituire o promuovere l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri incaricati di fornire assistenza al lavoratore vittima di *mobbing* ⁽¹⁶⁾ e, più precisamente, di fornire una prima consulenza sui suoi diritti, un primo intervento di sostegno psicologico con eventuale indi-

(15) L'art. 20 del d.lgs. 626 del 1994 dispone la costituzione di "organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori".

(16) Secondo lo stesso art. 4 avrebbero dovuto operare in ciascun centro specifiche figure professionali: un giuslavorista, un medico specializzato in igiene pubblica, uno psicologo, un sociologo e un assistente sociale.

cazione di rivolgersi al servizio sanitario specialistico e, infine, di segnalare al datore di lavoro lo stato di disagio del lavoratore, con invito ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause.

L'art. 5 presenta due indicazioni programmatiche: la prima rivolta alle Province e ai Comuni affinché assumano iniziative di informazione sui problemi del *mobbing*; la seconda alle parti pubbliche e a quelle sindacali affinché, nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, "verifichino le possibilità e le modalità per l'adozione di idonee misure" per combattere il *mobbing*.

L'art. 6, infine, prevede l'istituzione di un osservatorio regionale con compiti di consulenza, di monitoraggio e di effettuazione di studi sulle problematiche in argomento.

5. La sentenza della Corte costituzionale n. 359 del 2003

Su tale legge il Governo presentò ricorso alla Corte costituzionale, ai sensi del novellato art. 127 Cost., ritenendo che eccedesse la competenza legislativa di cui dispongono le Regioni.

La prima obiezione sollevata riguardava la stessa possibilità da parte del legislatore regionale di procedere alla qualificazione di atti e comportamenti come integrativi della fattispecie "*mobbing*", poiché tale operazione inciderebbe sulla disciplina civilistica dei rapporti di lavoro nonché su quella pubblicistica "dei residui rapporti di pubblico impiego statale", entrambe sottratte, ai sensi dell'art. 117, secondo comma della Costituzione alla disponibilità della legge regionale.

Il secondo rilievo concerneva il rispetto dei principi fondamentali posti dallo Stato relativamente agli ambiti oggetto della potestà legislativa concorrente. Secondo l'Avvocatura generale dello Stato l'iniziativa legislativa della Regione Lazio, riguardando le materie della "tutela della salute" e "tutela e sicurezza del lavoro" a competenza ripartita ai sensi dell'art. 117, terzo comma Cost., doveva essere considerata costituzionalmente illegittima in quanto assunta in mancanza dei principi fondamen-

tali statali. Veniva genericamente segnalata, inoltre, la previsione di cui all'art. 7 *octies* del d.lgs. 502 del 1992 (riforma sanitaria) e successive modifiche, evidentemente per eccepire un ulteriore motivo di illegittimità. Tale ultimo articolo ⁽¹⁷⁾ prevede che il Governo, attraverso un atto d'indirizzo e coordinamento, definisca gli indirizzi per un programma di azione nazionale per la prevenzione e la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Ulteriori probabili motivi di illegittimità venivano ravvisati dall'Avvocatura dello Stato nell'art. 4 della legge regionale che prevede la possibilità da parte della Regione di avvalersi per l'assistenza alle vittime del *mobbing* di associazioni senza fini di lucro, nonché nell'art. 6 che istituisce un osservatorio, poiché tali disposizioni avrebbero consentito "ingerenze nell'organizzazione e nell'attività dei datori di lavoro anche pubblici non facenti parte degli apparati regionali".

Sosteneva ancora il ricorrente che i rilievi formulati in relazione alla disposizione di cui all'art. 2 – e cioè quella che offre la definizione del *mobbing* – si estendessero necessariamente all'intero atto legislativo, poiché anche le norme di tipo strumentale e organizzativo si caratterizzavano per il fatto di essere funzionali al raggiungimento degli obiettivi che la legge regionale intendeva perseguire.

Il ricorso del Governo sindacava anche il *quantum* delle risorse finanziarie messe a disposizione dalla legge regionale, ritenute troppo scarse ⁽¹⁸⁾ e che rendono il provvedimento legislativo privo di adeguata copertura finanziaria, in violazione degli artt. 81 e 119, quarto comma, della Costituzione.

La difesa della Regione, da par suo, sul primo punto sollevato dal Governo eccepiva che la legge regionale, in realtà non integrasse alcuna formale qualificazione di illecito, né penale, né civile, né amministrativo e che semmai facesse riferimento a

(17) L'art. 7 *octies* del d.lgs. 502 del 1992 è stato introdotto dall'art. 7, comma 2, del d.lgs. del 1999.

(18) La norma finanziaria della l.r. n. 16 del 2002 stanziava 20 mila euro in favore delle ASL per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004 e 30 mila euro agli enti locali per ciascuno degli stessi anni.

fattispecie di illecito già normativamente individuate. La stessa legge regionale avrebbe avuto “una mera incidenza socio-politica-culturale sulla collettività con esclusione di ogni incidenza sull’ordinamento civile, in particolare sul complesso di norme civilistiche disciplinanti il rapporto di lavoro” e che ormai permeano, in virtù del d.lgs. 165 del 2001, anche quello prestato presso le pubbliche amministrazioni. Queste ultime, poi, essendo costituzionalmente obbligate ad agire in modo imparziale e a perseguire l’obiettivo del buon andamento sarebbero addirittura obbligate a contrastare situazioni di discriminazione o di vessazione quali quelle integranti *mobbing*, poiché in caso contrario incorrerebbero nella responsabilità civile di cui all’art. 28 della Costituzione.

Sul secondo punto, cioè l’asserita violazione dei limiti posti alla potestà concorrente, la Regione Lazio sosteneva che, come già riconosciuto in maniera costante dalla giurisprudenza costituzionale, ben potesse legiferare anche in assenza di una legge quadro statale, purchè fossero rispettati i principi fondamentali desumibili dall’ordinamento giuridico. Per quanto concerne il richiamo all’atto d’indirizzo e coordinamento del Governo evocato dall’art. 7 *octies* del d.lgs. 502 del 1999, la difesa regionale rilevava come alla luce della riforma del Titolo V della Costituzione fosse da escludere ogni invasività e illegittimità costituzionale della legge regionale n. 16 del 2002 in relazione al potere d’indirizzo e coordinamento del Governo. Del resto lo stesso atto d’indirizzo e coordinamento, anche nel caso in cui fosse stato adottato dall’Esecutivo non avrebbe mai potuto riguardare il fenomeno del *mobbing* poiché l’art. 7 *octies* del d.lgs. 502 del 1999 e il d.lgs. 626 del 1994 attengono, come è noto, ad aspetti di carattere strumentale, logistico e tecnico in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e “ben poco hanno a che fare con le problematiche del *mobbing*”.

Relativamente alla questione delle “associazioni senza fini di lucro” la Regione Lazio faceva tra l’altro presente come a seguito dell’introduzione nel testo costituzionale del principio di sussidiarietà orizzontale le pubbliche amministrazioni siano oggi tenute a favorire lo svolgimento di attività d’interesse ge-

nerale da parte dei cittadini, singoli o associati, anche rinunciando a forme di gestione diretta dei servizi pubblici.

In merito all'asserita carente copertura finanziaria della legge, la difesa regionale eccepiva l'estrema genericità del rilievo formulato ed il fatto che la determinazione degli stanziamenti, qualora fosse risultata insufficiente alla prova dei fatti, avrebbe potuto in qualsiasi momento essere modificata in aumento da parte del legislatore regionale.

La controversia è stata affrontata dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 359 del 2003 con la quale, come sappiamo, è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16.

In tale sentenza la Corte, dopo aver esaminato le ragioni delle due parti e verificato preliminarmente che l'impugnazione riguardi l'intera legge regionale in quanto quest'ultima presenta "un contenuto specifico ed omogeneo" ⁽¹⁹⁾, ricorda come nell'ambito della potestà legislativa concorrente le Regioni ben possano legiferare anche in carenza di espressi principi fondamentali posti dallo Stato, purché questi siano desumibili dalla preesistente normativa statale. Sempre secondo la Corte, il fatto che la legge si qualifichi come *provvisoria* non produce l'effetto di esimerla dal sottostare alla regola anzidetta. Si tratta di due principi ben noti che il Giudice delle leggi ha comunque ritenuto di dover ribadire.

Entrando nel merito della controversia, la Corte rileva come in astratto una disciplina normativa in materia di *mobbing* possa avere tre diversi indirizzi: il primo teso a prevenire e a reprimere i comportamenti dei soggetti attivi; il secondo rivolto a fornire sostegno psicologico al soggetto passivo e, se necessario, a individuare le procedure per consentirgli di accedere alle terapie mediche; il terzo finalizzato ad apprestare rimedi, attivabili

(19) La Corte ha esplicitato come nella causa in questione non dovesse trovare applicazione il principio secondo il quale la richiesta di dichiarazione di incostituzionalità non possa rivolgersi avverso un provvedimento legislativo nel suo complesso, poiché l'applicazione dello stesso principio presuppone che il ricorso sia stato proposto in termini generici e quindi senza possibilità di individuare le disposizioni da sottoporre al vaglio di costituzionalità.

dalla vittima, all'aggressione subita.

Secondo la Corte, e sempre in via generale ed astratta, "la disciplina del *mobbing*, valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile", mentre "per quanto concerne l'incidenza che gli atti vessatori possono avere sulla salute fisica [...] e psichica del lavoratore [...], la disciplina che tali conseguenze considera rientra nella tutela e sicurezza del lavoro nonché della tutela della salute cui la prima si ricollega [...]". Ciò sarebbe confermato da atti interni e comunitari che si sono occupati del *mobbing*: tra i primi è citato il Piano sanitario nazionale e una delibera di recepimento di un accordo tra il ministro della Salute, le Regioni e le Province autonome; per i secondi è menzionata la risoluzione del Parlamento europeo del 2001 in precedenza segnalata.

Sulla base di tali premesse generali, la Corte passa all'esame delle singole disposizioni della legge regionale e ne trae valutazioni che la spingono a ritenere la legge stessa costituzionalmente illegittima.

La Corte innanzi tutto contesta al legislatore regionale la legittimazione a dare un'autonoma definizione del *mobbing*, rilevando, inoltre, che alcune delle fattispecie contenute nell'esemplificazione abbiano carattere penalmente rilevante ed altre realizzino ipotesi di violazione degli obblighi di lavoro.

Sempre secondo la Corte la legge regionale considererebbe poi "le conseguenze dei comportamenti suindicati sotto il profilo del danno subito dal lavoratore e, quindi, come elemento di fattispecie risarcitorie", prefigurando inoltre una vera e propria diffida nei confronti del datore di lavoro "perché esegua gli obblighi relativi alla tutela della personalità del dipendente e della sua salute nascenti dal rapporto". Per cui tale diffida "vale a configurare un elemento dell'eventuale inadempimento del datore di lavoro e rientra, quindi, nella materia ordinamento civile, oltre ad essere in contrasto anche con la competenza legislativa dello Stato in materia di organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali qualora il datore di lavoro sia una pubblica amministrazione o un ente pubblico na-

zionale”.

Il fatto poi che la legge regionale offra la possibilità ai centri anti-*mobbing* di formulare una diagnosi e di avviare il lavoratore a ciò consenziente al servizio sanitario specialistico inciderebbe “sulla disciplina di profili fondamentali della tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro”.

Va comunque segnalato che la sentenza non prende proprio in considerazione l’aspetto della presunta illegittimità della legge regionale, come era stato richiesto dall’Avvocatura dello Stato nel ricorso, in relazione alla affermata necessità di conformarsi all’atto d’indirizzo e coordinamento di cui all’art. 7 *octies* del d.lgs. 502 del 1992 e successive modifiche, che poi si sarebbe tradotta nel caso in parola nella preclusione di legiferare da parte della Regione, dal momento che il suddetto atto d’indirizzo e coordinamento non era ancora entrato in vigore. La questione posta dall’Avvocatura, in effetti, già sembrava dovesse essere rigettata per la sua incompatibilità con il nuovo art. 117 della Costituzione. Alla luce poi di quanto espressamente disposto dall’art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, oggi è definitivamente risolta, nel senso che allo Stato è impedita l’adozione dei suddetti atti d’indirizzo nelle materie che rientrino in quelle oggetto della potestà legislativa, anche di tipo concorrente, delle Regioni.

Il Giudice delle leggi ribadisce, infine, che il punto centrale della legge regionale viziato da illegittimità costituzionale sia costituito dalla definizione generale del *mobbing*. Vizio, questo, che si ripercuote sull’intero testo normativo.

Alcune considerazioni su questa sentenza possono essere svolte partendo dall’affermazione severa, quasi un rimbrotto, che la Corte rivolge all’incauto legislatore regionale tacciato di “ritenere, in contrasto con l’assetto costituzionale dei rapporti Stato-Regioni che queste ultime, in assenza di una specifica disciplina di un determinato fenomeno emergente nella vita sociale, abbiano in via provvisoria poteri illimitati di legiferare.”

È la stessa Corte, come si è appena visto, a ritenere che una disciplina normativa in materia di *mobbing* possa essere strutturata in maniera diversa a seconda dell’indirizzo prescelto.

La prima delle tre tipologie di indirizzo ipotizzate dalla Corte – indirizzo a carattere di prevenzione e repressivo – sembra postulare che i due elementi siano inseparabilmente congiunti.

In realtà mentre l'attività repressiva che si basa sulla previsione dell'irrogazione di sanzioni sicuramente ha in *re ipsa* anche, e potremmo dire soprattutto, effetti di prevenzione attraverso l'evocazione appunto di una sanzione, lo stesso certamente non può essere sostenuto nel caso in cui l'atto normativo sia finalizzato esclusivamente a prevenire l'insorgere di un determinato fatto, come nel caso in cui siano prefigurate, ad esempio, campagne d'informazione ed iniziative di tipo educativo e culturale tendenti a sensibilizzare l'opinione pubblica.

E proprio tale aspetto della prevenzione, nell'accezione appena considerata, appariva essere stato l'oggetto della normazione della Regione Lazio unitamente a quello indubbiamente centrale della tutela della salute del cittadino lavoratore. Anzi, per essere maggiormente precisi, l'opera di educazione culturale e di prevenzione veniva a configurarsi come funzionale e strumentale rispetto agli obiettivi della tutela della salute e della dignità dei lavoratori.

In tal senso poteva legittimamente sostenersi che l'aspetto o gli aspetti decisamente prevalenti della normativa regionale in questione fossero da ricercarsi nell'ambito di materie quali la tutela della salute e la tutela del lavoro che in base alla ripartizione disposta dal novellato art. 117 della Costituzione rientrano tra quelle a competenza ripartita.

Ma per poter comunque configurare una anche minima tutela di fondamentali diritti della persona costituzionalmente garantiti è evidente che il legislatore regionale non avrebbe in alcun modo potuto prescindere da una qualificazione e definizione del *mobbing*.

Posto che, come esplicitamente riportato nella sentenza, *la madre* di tutti i vizi della legge regionale deve essere individuata nel fatto che il legislatore regionale si sia arbitrariamente appropriato della potestà di dare autonomamente una definizione del *mobbing* – che, detto per inciso, appare del tutto in linea con la diffusa e generale accezione che si ha di tale fenomeno – il

punto di cui nella motivazione della sentenza ci si sarebbe potuta attendere una più articolata disamina è quello relativo alla valutazione secondo la quale la legge regionale “sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro rientra nell’ordinamento civile” e pertanto su ambiti materiali del tutto sottratti alla potestà legislativa delle Regioni.

Tale affermazione della Corte è basata sulla considerazione che fino ad oggi la giurisprudenza ha ricondotto “le concrete fattispecie di *mobbing* nella previsione dell’art. 2087 cod. civ.” e sul fatto che, come si è visto, la Corte riconosce all’atto di segnalazione al datore di lavoro da parte del centro anti-*mobbing* il valore di un vero e proprio atto di diffida, idoneo quindi ad incidere su rapporti disciplinati dal diritto civile.

Orbene, la prima considerazione appare del tutto pacifica, ma non si comprende quale nesso possa intercorrere tra il fatto che i giudici che si siano occupati di richieste di risarcimento per *mobbing* le abbiano valutate, come è naturale che sia, ai sensi dell’art. 2087 codice civile ed il fatto che la legge regionale n. 16 del 2002 espletasse effetti nella materia dell’ordinamento civile, di pertinenza esclusiva dello Stato ai sensi del secondo comma dell’art. 117 della Costituzione.

La legge in parola, infatti, non sembrava presentare alcun aspetto regolativo di rapporti, come quello che intercorre tra il datore di lavoro e i propri dipendenti, disciplinati dal codice civile nonché dalla ulteriore normativa di settore, in quanto non introduceva alcun obbligo a carico dello stesso datore di lavoro, né consentiva alcuna intrusione da parte dei cosiddetti centri anti-*mobbing* sui luoghi di lavoro.

La stessa segnalazione da parte di tali organismi al datore di lavoro della situazione di disagio del lavoratore oggetto di possibile *mobbing*, prevista all’art. 4 della legge regionale, era di per sé assolutamente inidonea a produrre alcun ulteriore obbligo o conseguenza a carico del datore di lavoro né costituiva in alcun modo un presupposto per successivi atti o riscontri da parte di organi pubblici o della presunta vittima del *mobbing*, né tanto meno poteva avere alcun effetto probatorio nel corso di un’eventuale causa intentata dal soggetto che si fosse dichiarato

vittima di atti e comportamenti vessatori sul luogo di lavoro.

Premesso, inoltre, che la decisione circa l'opportunità di effettuare tale segnalazione era dalla legge regionale rimessa alla prudente valutazione di un centro anti-*mobbing* costituito da figure professionali particolarmente qualificate, non appare del tutto convincente la sostanziale identificazione operata dalla Corte costituzionale della suddetta comunicazione con un atto di diffida. Quest'ultimo è infatti definito in dottrina come un'intimazione rivolta a un soggetto di astenersi da un determinato comportamento o di esplicitare una determinata attività, con l'avvertimento delle possibili conseguenze dell'inosservanza dell'ingiunzione⁽²⁰⁾. La segnalazione prevista dalla legge regionale non sembrava avere questi connotati poiché aveva il carattere di mera informativa "dello stato di disagio del lavoratore" e non di intimazione. Tant'è che alcuna conseguenza veniva ad essere prefigurata ove il datore di lavoro non avesse fornito alcun riscontro alla suddetta segnalazione.

Per quanto concerne invece l'aspetto della compatibilità della legislazione regionale, nelle materie oggetto di potestà legislativa concorrente, con i principi fondamentali comunque desumibili dall'ordinamento, è interessante rilevare che in un'altra recente propria sentenza in materia sanitaria⁽²¹⁾ la Corte costituzionale avesse inequivocabilmente sancito che in assenza anche dei suddetti principi desumibili nella materia posti dalla legislazione ordinaria statale sarebbero stati gli stessi principi costituzionali a costituire parametro di riferimento nonché, diciamo noi, di legittimazione all'intervento legislativo delle Regioni.

Della possibilità per le Regioni di avvalersi direttamente di

(20) Inoltre, "talvolta anzi la diffida è l'espressione stessa di un comando concreto, emanato in base al potere giuridico inerente ad un diritto soggettivo o ad una potestà pubblica o privata [...]. La diffida comporta normalmente la fissazione di un termine, che qualche volta è stabilito dalla legge o dalla consuetudine e, in mancanza, è fissato dall'intimante in relazione all'oggetto dell'intimazione." Da *Enciclopedia del diritto*, sotto la voce "diffida".

(21) La sentenza è la n. 282 del 2002 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Marche 13 novembre 2001, n. 26 concernente la sospensione della terapia elettroconvulsivante e della lobotomia.

disposizioni costituzionali da assumere quale parametro per la loro legislazione nell'ambito di materie oggetto di potestà legislativa ripartita non vi è alcun riferimento nella sentenza della Corte. Anzi, al contrario, i principi costituzionali vengono genericamente richiamati per sostenere che la possibilità da parte dei centri anti-*mobbing* di formulare diagnosi ed eventualmente di avviare il lavoratore al servizio sanitario specialistico "inciderebbe sulla disciplina di profili fondamentali della tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro".

La Corte sembra non considerare sul punto che il fatto che la diagnosi venisse effettuata da un medico e che l'eventuale successivo invio al servizio specialistico sanitario del lavoratore con il consenso di quest'ultimo avrebbero potuto essere letti e interpretati come un doveroso adempimento, da parte dei pubblici poteri, dei doveri costituzionali di salvaguardare la salute dei cittadini nonché di tutelare la dignità del lavoratore.

Insomma, nonostante tali osservazioni, non si vuole certo negare che l'intervento normativo della Regione Lazio *mobbing* non fosse di tipo *border line* e che una decisione sfavorevole alla Regione della Corte costituzionale non potesse essere ipotizzata.

Ciò che può destare forse una certa sorpresa è il fatto che la decisione della Corte, al di là della valutazione data sul caso concreto, non lascia in prospettiva alcuno spazio reale ad interventi legislativi delle Regioni su questa materia. Prova ne sia il fatto che la Corte sostiene che "le Regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze". Il che equivale a dire che le Regioni possono legiferare sul *mobbing* per organizzare giornate di studio per analizzare un fenomeno del quale, peraltro, non è possibile dare una definizione fin quando non interverrà la legge dello Stato.