



Mobbing, quando denunciare e come difendersi

Autore : Redazione

Data: 24/04/2017

Quando nasce il mobbing sul lavoro, come riconoscerlo, come fare per denunciare e come agire per uscirne: tutti i diritti del lavoratore dipendente.

Mobbing sul lavoro, un fenomeno che non accenna a diminuire perché connesso alla posizione di “supremazia di fatto” che il datore ha nei confronti del dipendente. Anche se la legge offre una serie di garanzie civili e tutele penali a favore del mobbizzato, non sempre è facile, in primo luogo, stabilire **quando sussiste il mobbing** e, in seconda battuta, **quando denunciare il datore di lavoro**. Anche se il primo pensiero del lavoratore è **come resistere al mobbing e sconfiggerlo**, spesso non resta che abbandonare il posto perché diventato insostenibile per la propria “sopravvivenza” psicologica e ottenere almeno un congruo risarcimento del danno. In questa guida ci occuperemo proprio del **mobbing: come riconoscerlo e come difendersi**.

Quando si considera mobbing

La prima cosa su cui spesso ci si sbaglia è l'individuazione dei casi che integrano il mobbing. A volte, infatti, si scambia, per tale illecito, condotte del datore che, pur se contrarie alla legge, tra loro non sono collegate da alcuno scopo. Ed è proprio questo il punto da cui parte la caratterizzazione principale del mobbing: la «pluralità di atti tra



loro connessi». Cerchiamo di spiegarci meglio e di capire **quando scatta il mobbing**.

Il mobbing ha la caratteristica di consistere in una serie ripetuta di condotte illecite del datore di lavoro, quali maltrattamenti, umiliazioni e lesioni della dignità del lavoratore, tutte rivolte a un unico fine: quello di ostacolare la crescita del dipendente, demoralizzarlo, offenderlo ed, eventualmente, portarlo a dimettersi e lasciare il posto di lavoro. L'intento del datore di lavoro è quindi unico e identico in tutte le occasioni: quello di far soffrire la vittima e di lederne gli interessi.

Inoltre le condotte illecite devono essersi verificate in un lasso di tempo apprezzabile (non si parlerebbe di mobbing, ad esempio, se i comportamenti lesivi sono stati posti nel giro di tre giorni). La durata del mobbing varia a seconda della gravità e alla frequenza delle offese.

Si ha mobbing non solo quando gli atti illeciti vengono posti dal datore di lavoro, ma anche dagli altri superiori gerarchici del dipendente e persino dagli stessi colleghi: per questi ultimi, infatti, l'azienda risponde comunque, essendo tenuta a garantire al lavoratore un luogo salubre ove svolgere la propria attività.

Quando sussiste il mobbing

Per fare qualche esempio di mobbing potremmo richiamare l'ipotesi in cui il datore di lavoro svuota di mansioni il dipendente, obbligandolo a una forzata inattività, per umiliarlo e farlo sentire inadeguato.

Un altro caso di mobbing frequente è quello del cosiddetto **demansionamento**, ossia quando si costringe il dipendente a svolgere mansioni di livello inferiore rispetto a quelle per cui è stato assunto. Come detto, ciò deve avvenire in più situazioni e con il medesimo intento, non solo occasionalmente (magari per tappare qualche buco del personale). La giurisprudenza attribuisce significativo valore alla durata del demansionamento e richiede un ampio dislivello tra le mansioni precedentemente svolte e quelle successivamente assegnate.

Altri esempi di mobbing sono l'emarginazione sul lavoro (si pensi a un lavoratore cui



nessun collega rivolge la parola); la diffusione di maldicenze; le continue critiche; la persecuzione sistematica; le limitazioni alla possibilità di carriera.

Sono ancora considerati mobbing una serie di provvedimenti di trasferimento, ripetute visite mediche fiscali, irrogazione di sanzioni disciplinari.

Alla luce di quanto abbiamo appena detto possiamo quindi dire che non ogni comportamento di un capo o collega un po' scorbutico o, magari, severo perché insoddisfatto della prestazione lavorativa ricevuta, può qualificarsi come mobbing. Una continua ricerca della perfezione nella prestazione lavorativa non può essere considerata mobbing, specie se posta in essere nei confronti di tutto il personale e non solo verso lo stesso dipendente. Mancherebbe, infatti, quell'elemento dell'avversione personale necessario a individuare lo scopo del datore di umiliare quello specifico dipendente.

Con una recente sentenza **[1]** la cassazione ha individuato i cinque elementi del mobbing:

- **comportamenti ostili in serie [2];**
- la **ripetitività delle vessazioni per un congruo periodo di tempo**: è stato ritenuto congruo un periodo pari a circa sei mesi **[3];**
- la **lesione della salute e della dignità del dipendente** (si pensi al disturbo di adattamento, alla depressione, ecc.);
- tra le condotte del datore e il danno subito dalla vittima ci deve essere un **rapporto di causa-effetto**: il secondo deve cioè essere conseguenza delle prime e di nient'altro;
- l'**intento persecutorio** che collega tutti i comportamenti illeciti. Il mobbing esiste nel caso di condotte poste in essere «con dolo specifico, ovvero con la volontà di nuocere, infastidire, o svilire un compagno di lavoro, ai fini del suo allontanamento dall'impresa» **[4]**.

Solo se sussistono tutti questi elementi si può parlare di mobbing. Non ne deve mancare neanche uno.



Cos'è lo straining?

Se mancano i presupposti del mobbing, si potrebbe essere in presenza dello **straining**, che è una forma attenuata del mobbing. Lo **straining sul posto di lavoro** non richiede la sistematicità e frequenza delle condotte vessatorie [5]. I parametri di riconoscimento dello straining sono:

- l'ambiente di lavoro;
- i comportamenti posti in essere (attacchi alla comunicazione, misure disciplinari ingiustificate, eccetera);
- la frequenza di comportamenti ostili;
- la posizione di inferiorità di chi li subisce.

Rientrano ad esempio nello straining i dispetti e gli insulti da parte dei colleghi senza che ci sia però un intento persecutorio del datore di lavoro.

Come difendersi dal mobbing

Il lavoratore che vuole agire contro l'azienda per mobbing deve innanzitutto provare tutti gli elementi che configurano tale illecito. Senza la dimostrazione del dipendente la causa contro il datore viene rigettata.

Dal punto di vista della strategia difensiva il dipendente può:

- **dimettersi per giusta causa** e ottenere l'assegno di disoccupazione;
- presentare un **ricorso urgente** in tribunale (cosiddetto articolo 700 del codice di procedura civile);
- **rifiutarsi di lavorare**;
- agire in tribunale per chiedere il **risarcimento del danno**.

Mobbing: quale risarcimento del danno?

Non esiste un apposito risarcimento per il mobbing, ma valgono le regole generali su tutti i danni patiti dal lavoratore, sia quelli patrimoniali (perdita di guadagno e di chance lavorative) che non patrimoniali (danno alla salute, stress, ecc.).



Se non si riesce a quantificare esattamente il danno questo viene liquidato dal giudice «secondo equità» ossia in base a quanto questi ritenga opportuno nel caso concreto.

Nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili.

Note:

[1] Cass. sent. n. 2142/17 del 27.01.2017.

[2] Cass. sent. n. 1262/2015.

[3] Trib. Palermo, sent. del 18.01.2008.

[4] C. App. L'Aquila, sent. n. 1398/2013.

[5] Cass. sent. n. 3291/2016.