



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Mobbing: chi citare?

Autore: Valentina Azzini | 11/09/2018



In caso di mobbing è responsabile il datore di lavoro

Se ritieni di essere vittima di vessazioni e mobbing nel luogo di lavoro puoi agire nei confronti del datore di lavoro per essere risarcito. L'azienda è infatti responsabile della tua salute e sicurezza sul lavoro, anche quando le molestie non vengono "dall'alto", ma da colleghi tuoi pari. Vediamo allora come ottenere tutela in caso di **mobbing: chi citare**, a quale giudice rivolgersi, quali prove raccogliere.

Cos'è il mobbing?

Per **mobbing** si intende una serie di comportamenti posti in essere dal datore nei confronti del dipendente o da un collega nei confronti di un altro, finalizzati ad umiliarlo, bloccargli la carriera, escluderlo progressivamente dal contesto aziendale; si tratta di comportamenti sempre più espliciti, ripetuti nel tempo, finalizzati a rendere l'ambiente di lavoro infernale per il dipendente, fino a spingerlo alle dimissioni.

In particolare, il mobbing si manifesta nei confronti dei dipendenti deboli, ma anche a danno dei lavoratori con spiccata personalità, o troppo bravi, o con un'anzianità che è divenuta troppo costosa dal punto di vista della retribuzione.

L'effetto mobbizzante può realizzarsi **con ogni mezzo** che procuri intorno al lavoratore un'atmosfera di tensione insostenibile: con atteggiamenti severi ingiustificati, minacce, rimproveri, spesso anche sabotaggi e dispetti difficilmente dimostrabili.

Come si fa una causa per mobbing: chi citare

La legge impone al datore di lavoro di tutelare l'**integrità fisica** e la **personalità morale** del lavoratore.

Ciò significa che il datore deve fare il possibile affinché il lavoratore non subisca danni nell'esercizio della propria attività lavorativa: per danni non si intendono solo le conseguenze derivanti da infortunio, ma anche tutte le **conseguenze psicologiche e fisiche** derivanti da pressioni o molestie subite sul luogo di lavoro.

Conseguenza di ciò è che, in caso di mobbing, il datore è responsabile in prima persona, sia se è egli stesso a vessare il dipendente, sia se la condotta mobbizzante proviene da colleghi del lavoratore vessato.

In caso si decida quindi di intentare una causa per mobbing, **si dovrà citare l'azienda per la quale si lavora.**

Le prove necessarie

Prima di incaricare un avvocato per avviare una causa per mobbing, è importante valutare se hai o meno le **prove del tuo diritto**. Devi cioè poter **dimostrare**:

- di essere stato vittima di comportamenti mobbizzanti: di essere stato ad esempio assegnato a mansioni inferiori o privato degli incarichi che hai sempre svolto; di essere stato ingiustificatamente rimproverato o umiliato davanti a colleghi e/o clienti; di essere stato isolato dai colleghi
- che questa condotta mobbizzante ti ha danneggiato sul piano professionale e personale: ad esempio ti ha impedito di progredire nella carriera, ha impoverito il tuo bagaglio di conoscenze professionali; ha determinato uno stato di depressione, ansia, certificato o certificabile dal tuo medico o psichiatra.
- di esserti recato presso un centro specializzato in medicina del lavoro istituito in uno dei principali ospedali della tua città, o presso lo SPISAL (che generalmente si trova presso le ASL del territorio) ed essere dunque in possesso di una relazione medica che attesti che ti trovi in una condizione di stress, depressione o malessere derivanti dall'ambiente in cui lavori.

Per dimostrare il mobbing, la prova principale è quella dei **testimoni**. Quindi, prima di iniziare il giudizio è bene contattare tutte le persone al corrente del comportamento tenuto dal datore nei tuoi confronti (colleghi, ex colleghi, clienti, utenti, fornitori), verificando se queste siano disponibili a presentarsi in tribunale e a rispondere alle domande del giudice.

Sono importanti, in aggiunta alle testimonianze, anche delle **prove documentali**: ad esempio i certificati medici che attestano il tuo stato di salute, le prescrizioni di visite e terapie, le relazioni dello SPISAL o del medico del lavoro, ecc.

Come si fa una causa per mobbing?

Per l'avvio della causa di mobbing è necessario depositare in Tribunale un **ricorso** che viene redatto da un **avvocato**.

Il ricorso depositato viene assegnato ad un giudice che fisserà la data della prima udienza e ne restituirà copia all'avvocato perché lo **notifichi** alla controparte. Il

ricorso deve da subito **contenere** la precisa descrizione dei comportamenti mobbizzanti subiti e l'indicazione di tutte le prove a disposizione. Una volta depositato il ricorso in tribunale, **non sarà** infatti **possibile** indicare nuovi testimoni e produrre ulteriori documenti.

La causa si fa sempre davanti al **tribunale** e i **costi fissi** (esclusa quindi la parcella del legale che ti assiste) variano a seconda dell'importo del risarcimento per danno alla salute e alla professionalità che si chiede e dal reddito del lavoratore.

Infatti, la tassa di avvio del giudizio - il cosiddetto «**contributo unificato**» - viene calcolata a scaglioni secondo il valore del diritto fatto valere ed è dovuta solo se il lavoratore ricorrente gode di un reddito (considerato come somma delle entrate di tutto il nucleo familiare) pari o superiore a circa 31.000 euro.