



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



A quanto ammonta il risarcimento per mobbing

4 Maggio 2019 Redazione

Il lavoratore che sia vittima di comportamenti qualificabili come mobbing può chiedere al giudice il risarcimento del danno subito.

Il mobbing è rappresentato da una serie di comportamenti che vengono assunti dai

colleghi o dai superiori sul posto di lavoro e che portano il singolo lavoratore all'emarginazione e alla perdita della sua autostima. Il mobbing è molto più diffuso di quanto si possa pensare nonostante, in realtà, solo una piccola parte delle vittime di questo comportamento si decide a denunciare questa situazione ed a chiedere il risarcimento del danno. **A quanto ammonta il risarcimento per mobbing?** Ovviamente a questa domanda non si può rispondere con un numero fisso e certo. L'ammontare del risarcimento del danno a cui può avere diritto il dipendente mobbizzato dipende, infatti, da una molteplicità di fattori che caratterizzano il singolo caso specifico. Occorre sempre considerare che nel nostro ordinamento, salvi i casi in cui è la legge a prevedere una quantificazione fissa, il danno è personalizzato e deve essere provato da colui che ne chiede il ristoro.

Che cos'è il mobbing?

Sotto il profilo medico e scientifico il **fenomeno del mobbing** è stato ampiamente studiato e dibattuto. Resta il fatto che non esiste una disciplina giuridica specifica per il mobbing e questo ha contribuito a creare non poche incertezze e dubbi sulla stessa **qualificazione del mobbing**. In poche parole, cos'è il mobbing? Quando un certo comportamento verso un dipendente può essere considerato mobbing?

Quel che è certo è che spesso si confonde il mobbing con un singolo comportamento scorretto verso il dipendente e si tende a considerare mobbing qualsiasi azione di **dequalificazione** oppure di **emarginazione professionale**.

In verità, per poter dire che il comportamento posto in essere è mobbing non basta un qualsiasi **atto illegittimo** verso il **dipendente**, ma devono ricorrere determinate condizioni legate, soprattutto, alla sistematicità della **condotta di emarginazione** ed alla sua durata nel tempo.

Il [mobbing](#) è, infatti, un insieme di condotte ostili ad un dipendente, poste in essere in modo sistematico da una o più persone, con una elevata frequenza (per almeno una volta a settimana) e per un prolungato lasso di tempo (pari ad almeno sei mesi).

La persona vittima del mobbing è, dunque, oggetto di un piano di emarginazione solido, fatto di tanti fatti che si ripetono e che tendono ad isolarlo, farlo piombare nel crollo dell'autostima e renderlo impotente. Di solito, lo **scopo del mobbing** è indurre il dipendente mobbizzato a mollare ed andarsene.

Quali condotte costituiscono mobbing?

Come abbiamo detto il mobbing non è costituito da un singolo fatto ma da una serie di condotte anche diverse tra loro ma inquadrabili in un unico schema.

Tra le varie **espressioni del mobbing** troviamo:

- **demansionamento** e dequalificazione delle mansioni cui il dipendente è assegnato;
- emarginazione nel posto di lavoro;
- diffusione di **informazioni offensive e false** sul conto del mobbizzato;
- continue **critiche** relative al lavoro svolto dal mobbizzato;
- attacco all'**immagine sociale** del mobbizzato nei confronti dei colleghi.

Il mobbing può provenire dall'alto (**mobbing verticale**), dal basso (**mobbing dal basso**) o da un lato (**mobbing orizzontale**). Con ciò si vuole dire che le azioni mobbizzanti non sempre sono poste in essere dal capo o dai superiori gerarchici.

In alcuni casi, infatti, a **mobbizzare il dipendente**, o quantomeno a contribuire al mobbing, ci sono anche gli stessi colleghi del dipendente o, addirittura, i soggetti sottoposti che si uniscono e ridicolizzano il superiore gerarchico, svilendo il suo ruolo ed il suo potere in azienda.

Il danno da mobbing

Le condotte sistematicamente poste in essere verso il dipendente mobbizzato procurano allo stesso una vera e propria invalidità psico-fisica, ossia, una riduzione permanente della capacità lavorativa dell'individuo.

È dunque corretto inquadrare il mobbing all'interno della categoria delle **malattie professionali** che danno diritto al riconoscimento del danno biologico, come ammesso dall'**Istituto nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail)**.

Il danno che può subire il dipendente vittima di mobbing è dunque costituito da:

- **danno biologico**, ossia il danno all'integrità psico-fisica della persona;
- **danno non patrimoniale**, ossia il danno alla vita di relazione, alla sfera emotiva, etc.;

- **danno patrimoniale**, ossia le conseguenze patrimoniali del mobbing come ad esempio i soldi spesi per le cure mediche, psicologiche, etc.

Mobbing: l'obbligo di sicurezza del datore di lavoro

Per il ristoro dei danni subiti a causa del mobbing il dipendente può chiedere il risarcimento al datore di lavoro. Ciò in quanto, sotto il profilo contrattuale, il mobbing rappresenta una violazione, da parte del datore di lavoro, dell'**obbligo di sicurezza** previsto dalla legge **[1]**.

In base a tale obbligo, il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La giurisprudenza ha chiarito che il datore di lavoro, per rispettare l'obbligo di sicurezza, non deve limitarsi ad attuare le **misure di sicurezza** previste dalle leggi sulla **salute e sicurezza dei lavoratori [2]** ma deve anche astenersi da qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Da ciò discende non solo che il **datore di lavoro** non deve, in prima persona, compiere qualsiasi atto o fatto che leda l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, ma ha anche l'obbligo di prevenire, dissuadere e azzerare qualsiasi condotta posta in essere da altri soggetti nell'**organizzazione aziendale** che possa ledere l'integrità psichica e fisica del dipendente e, come nel caso di specie, costituire mobbing.

Si tratta di un vero e proprio impegno contrattuale dell'azienda. Da ciò discende che se l'azienda mobbizza il dipendente oppure consente che altri dipendenti pongano in essere condotte mobbizzanti, l'azienda stessa è in torto perché non esercita quell'obbligo di sicurezza e di protezione nei confronti del lavoratore che la legge pone a suo carico.

Mobbing: come chiedere il risarcimento

del danno?

Il dipendente vittima di una condotta qualificabile come mobbing può piombare in uno stato psico-fisico molto critico caratterizzato dall'insorgere di diverse **patologie** sia psicologiche che fisiche quali:

- **depressione;**
- ansia;
- ipertensione;
- perdita di autostima;
- obesità;
- dipendenza da alcool e/o altre sostanze;
- malattie cardio-vascolari.

Il lavoratore deve dunque affidarsi a personale medico specializzato e seguire un iter di recupero psico-fisico.

Per avviare un'azione di **risarcimento del danno da mobbing** il dipendente dovrà mostrare tutta la documentazione medica (sia del medico di base che una vera e propria perizia medico-legale) che attesti:

- il **tipo di patologia** riscontrata dal dipendente;
- il **nesso di causalità** tra la malattia riscontrata ed il contesto lavorativo.

Trattandosi di **responsabilità contrattuale** del datore di lavoro il dipendente ha dieci anni di tempo per chiedere il risarcimento in quanto il termine di **prescrizione** è decennale.

Questo non deve indurre il dipendente ad attendere troppo. Nell'eventuale causa di fronte al giudice del lavoro, infatti, il dipendente dovrà provare tutta la fattispecie e dunque:

- le **condotte mobbizzanti** poste in essere da colleghi e/o superiori gerarchici in ambito lavorativo;
- le patologie psico-fisiche riscontrate;
- il rapporto causale tra queste patologie ed il mobbing subito;
- il **danno subito**.

È evidente che per offrire al giudice una rappresentazione dettagliata e lucida di

tutta la vicenda non è opportuno aspettare troppo tempo. Inoltre, molte prove dovranno essere fornite dai **testimoni** i quali, a distanza di troppo tempo, potrebbero non avere la necessaria lucidità per confermare le affermazioni del lavoratore vittima di mobbing.

Per chiedere il risarcimento del danno il dipendente dovrà, in primo luogo, scrivere una lettera al datore di lavoro con cui gli chiede il risarcimento del **danno da mobbing**. Questa lettera serve anche a interrompere il termine decennale di prescrizione.

Se, come spesso accade, il datore di lavoro non risponde oppure nega in radice che si possa parlare di mobbing, resta solo la strada dell'azione giudiziale. In sostanza, il dipendente dovrà fare ricorso al **giudice del lavoro** e chiedergli di accertare che le condotte subite sono mobbing e di condannare l'azienda al risarcimento del danno subito.

Mobbing: a quanto ammonta il risarcimento del danno?

Per capire a quanto può ammontare il danno da mobbing occorre distinguere le varie voci di danno di cui il dipendente può chiedere il risarcimento.

Innanzitutto abbiamo i **danni patrimoniali**. L'ammontare di questo danno dipende dalle spese affrontate in relazione al mobbing ed alle sue conseguenze patologiche. Inoltre, rientra nel danno patrimoniale anche il lucro cessante come, ad esempio, la perdita del reddito se il datore di lavoro licenzia il dipendente come atto estremo di mobbing o lo demansiona riducendogli lo stipendio.

Per quanto concerne il **danno non patrimoniale**, in caso di mobbing viene richiesto:

- il **danno esistenziale** o danno alla vita di relazione e sociale. La giurisprudenza ammette la risarcibilità del danno esistenziale ogni qualvolta la condotta illegittima viola un bene tutelato costituzionalmente e dunque, di certo, in caso di mobbing è risarcibile poiché è violato il diritto alla salute tutelato dalla Costituzione **[3]**;
- il **danno morale**, vale a dire il danno alla sfera emotiva subito a causa degli illegittimi comportamenti dei colleghi e/o superiori gerarchici. In

questo caso la giurisprudenza pare ammettere la risarcibilità del danno morale solo se il fatto illegittimo è reato **[4]**. Il lavoratore potrebbe dunque chiedere prima l'accertamento del reato per poi chiedere il danno morale, anche considerando che spesso il mobbing è anche reato (in particolare **reato di lesioni**);

- il **danno biologico** ovvero la lesione dell'integrità psicofisica clinicamente accertabile. In questo caso occorre verificare qual è la percentuale di lesione dell'**integrità psico-fisica** accertata dalla perizia medico-legale. In base al valore percentuale e all'età del danneggiato è possibile risalire alla somma di denaro spettante a titolo di danno.

[1] Art. 2087 cod. civ.

[2] D. Lgs. n. 81/2008.

[3] Art. 32 Cost.

[4] Cass. Sezioni Unite n. 26972 dell'11 novembre 2008.

Autore immagine: risarcimento mobbing di [ra2studio](#)

© Riproduzione riservata - La Legge per Tutti Srl