



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Trasferire un lavoratore è mobbing?

Autore: Paolo Remer | 14/05/2021



Quando il datore sposta il dipendente ad altra sede o reparto può esserci un intento persecutorio. Come dimostrarlo?

L'ambiente di lavoro può essere ostile. Talvolta, un lavoratore diventa bersaglio di persecuzioni e vessazioni poste in essere nei suoi confronti dal capo o dagli stessi

colleghi. Viene a poco a poco emarginato, isolato, lasciato senza incarichi o spostato in un'altra sede, per allontanarlo anche fisicamente. Ma **trasferire un lavoratore è mobbing?**

Il datore di lavoro ha il potere di trasferire i dipendenti ad un altro reparto o anche presso una diversa unità produttiva dell'azienda, ma solo se ci sono validi motivi che giustificano questa decisione. Le ripercussioni sul lavoratore trasferito, infatti, sono evidenti: c'è un forzato cambiamento di ambiente, di abitudini di vita e a volte di abitazione, quando la nuova sede è distante dalla precedente. Per questo, la legge pone dei precisi limiti al potere datoriale di trasferimento dei lavoratori.

Per capire se **trasferire un lavoratore è mobbing** occorre esaminare anche un altro aspetto: l'intento persecutorio. Questo atteggiamento è illecito e concorre ad integrare il fenomeno del mobbing. Perciò, se l'intento persecutorio è escluso, il provvedimento di trasferimento del dipendente è legittimo, come ha affermato di recente la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione **[1]**.

Mobbing sul lavoro: cos'è

Il [mobbing](#) non è un illecito espressamente tipizzato dalla legge, ma è una figura di creazione giurisprudenziale: consiste in una serie prolungata di comportamenti ostili e vessatori, accomunati da un intento persecutorio nei confronti della vittima.

Il [mobbing sul lavoro](#) si realizza in presenza di due elementi:

- una pluralità di **comportamenti persecutori** del datore di lavoro o dei colleghi, che isolatamente considerati non sarebbero illeciti ma complessivamente lo diventano;
- un **intento persecutorio** dell'autore delle condotte mobbizzanti, in modo da renderle mirate e sistematiche contro il lavoratore che ne costituisce il bersaglio.

Ai fini del mobbing sul lavoro non conta la qualifica di assunzione o le mansioni svolte: possono esserne vittima tutte le categorie di lavoratori, a tempo indeterminato o parziale, e così può verificarsi anche il [mobbing sui dirigenti](#).

Mobbing sul lavoro: come tutelarsi?

Nella sentenza che abbiamo menzionato all'inizio, la Cassazione **[1]** ha sottolineato che «l'elemento qualificante la condotta di mobbing non è da ricercarsi nella legittimità o illegittimità dei singoli atti, bensì nell'**intento persecutorio** che li unifica».

La **prova** degli elementi costitutivi del mobbing deve essere fornita dal lavoratore che ne è vittima. Perciò, in concreto, non è facile [tutelarsi dal mobbing sul lavoro](#): bisogna dimostrare, da un lato, le plurime condotte che lo integrano e, dall'altro lato, l'intento vessatorio che le rende illecite. Il primo elemento è più semplice; il secondo può essere desunto da una serie di comportamenti ingiustificati realizzati contro il lavoratore, ma non è implicito in essi. Leggi "[Come dimostrare di essere vittima di mobbing](#)".

Tieni presente che i risultati del mobbing sono la progressiva emarginazione del dipendente e la sua **mortificazione**. Tutto questo provoca una **sofferenza** psicologica, e a volte anche fisica, che rappresenta un danno risarcibile. Per avere **diritto al risarcimento** occorre dimostrare la sussistenza e l'entità delle lesioni della propria integrità psicofisica, avvenute a causa delle condotte illecite.

Un lavoratore può essere trasferito senza il suo consenso?

La legge **[2]** dispone che il **lavoratore** «non può essere **trasferito** da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive». Il potere datoriale di disporre il trasferimento dei lavoratori non è dunque arbitrario e indiscriminato, ma può prescindere dal **consenso** del lavoratore stesso.

Tra i motivi più frequenti di [trasferimento del lavoratore dipendente](#) che possono rilevare ai fini del mobbing c'è quello della ritenuta **incompatibilità aziendale** di un soggetto presso una determinata sede o nell'unità produttiva dove presta servizio.

Il datore di lavoro, però, se intende **trasferire il dipendente senza il suo consenso**, deve fornire in modo rigoroso la prova che la sua permanenza

comporterebbe disorganizzazioni e disfunzioni; altrimenti, il lavoratore trasferito potrà impugnare il provvedimento davanti al giudice del lavoro per farlo annullare, in quanto illegittimo, ed essere reintegrato nella precedente sede.

Trasferimento del lavoratore: quando è mobbing?

In base a quanto ti abbiamo spiegato, anche il **trasferimento del lavoratore** può integrare il **mobbing**, se arriva a coronamento di precedenti e plurimi atti vessatori che risultino caratterizzati da un preciso intento persecutorio, anziché da oggettive ragioni aziendali che rendono necessario lo **spostamento del dipendente ad un'altra sede**.

Leggi qui le principali e più recenti [sentenze di mobbing sul lavoro](#).

Note

[1] Cass. sent. n. 12632 del 12.05.2021. **[2]** Art. 2103, comma 2, Cod. civ.