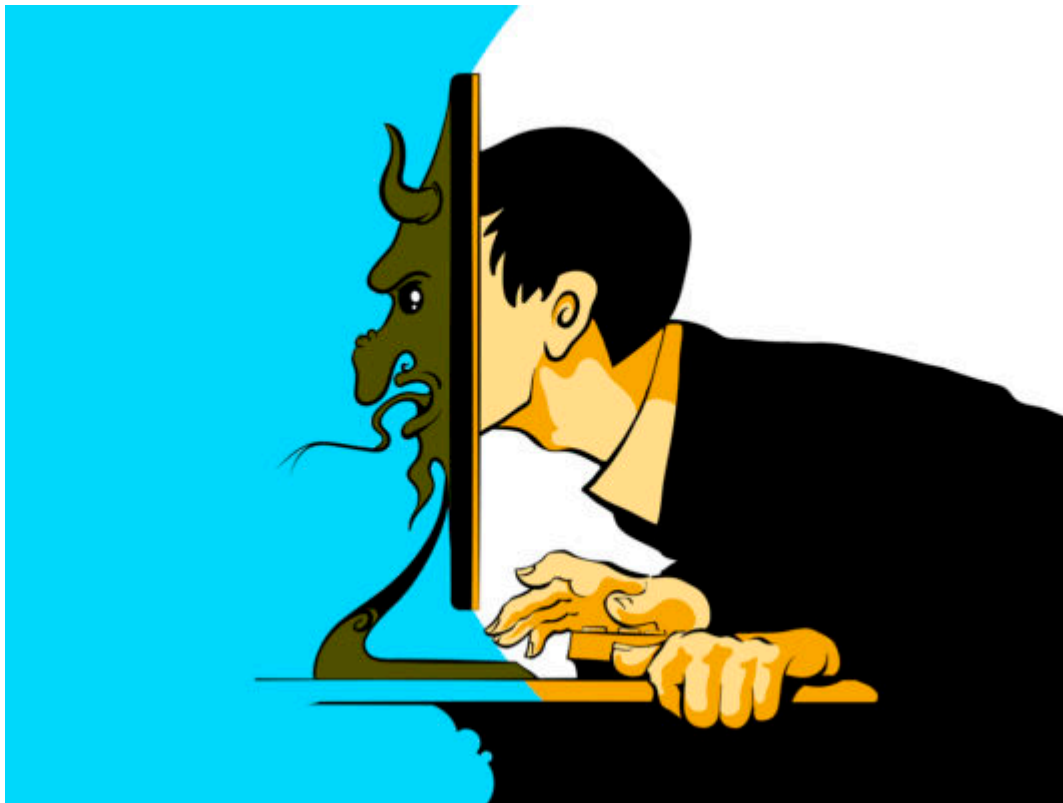


Come capire se si è vittima di mobbing

written by Redazione | 17/05/2022



Come riconoscere il mobbing e come fare se si è vittima delle vessazioni da parte dei superiori o del datore di lavoro.

Come capire se si è vittima di mobbing? La vittima di mobbing ha la possibilità di chiedere il risarcimento del danno nei confronti del datore di lavoro e, in alcuni casi, sporgere querela. Come vedremo a breve, infatti, il mobbing non è sempre un reato. Ma **cos'è il mobbing?** Detto in poche e semplici parole, il mobbing consiste in un attacco ripetuto e continuato nei confronti di un dipendente da parte del suo datore di lavoro, dei superiori o dei colleghi di pari grado. Lo scopo è quello di perseguitare la vittima allo scopo di emarginarla, umiliarla e, talvolta, provocarne le dimissioni. Si tratta dunque di un fenomeno che si consuma all'interno dei luoghi di lavoro, tanto nelle aziende piccole quanto in quelle grandi e persino nella Pubblica Amministrazione.

Per **capire se si è vittima di mobbing** bisogna innanzitutto comprendere cosa significa mobbing, quando si può parlare di mobbing e quando è possibile fare

causa per tutelare i propri diritti.

Cosa significa mobbing?

La parola **mobbing** proviene probabilmente dal verbo inglese “To mob” che significa aggredire, assalire, circondare, attaccare.

Altri hanno rinvenuto la matrice etimologica nella locuzione latina “*mobile vulgus*”, “gentaglia mobile” che sta a indicare la folla grande e disordinata dedita al vandalismo e alle sommosse, che può corrispondere al termine italiano “plebaglia”.

La prima delle due tesi è, al momento, quella più accreditata.

Lo studio del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro si è sviluppato in Svezia nel corso degli anni ottanta ad opera di un gruppo di psicologi del lavoro.

Tornando alla **definizione di mobbing**, si concorda nel ritenere che il termine mobbing indica una forma di «terrore psicologico» sul posto di lavoro, nei confronti di uno o più lavoratori ben determinati, commesso da:

- il datore di lavoro o dai superiori gerarchici (in tal caso, si parla di **bossing** e di **mobbing verticale**);
- dai colleghi di lavoro di pari grado (in tal caso, si parla di **mobbing orizzontale**).

Quando scatta il mobbing?

Il mobbing può realizzarsi attraverso atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano a un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o dignità del lavoratore.

Il mobbing può anche consistere in una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo di tempo, con lo scopo e/o la conseguenza della sua

estromissione dal mondo del lavoro.

Il mobbing non si esaurisce quindi in un atto isolato o ripetuto sporadicamente, ma è un processo che si intensifica nel suo decorso tanto che le persone che lo subiscono diventano il bersaglio di atti sociali negativi e sistematici, manifestano delle conseguenze devastanti dal punto di vista psicologico e/o fisico e con un impatto notevole anche nella vita di relazione.

Quando c'è mobbing?

Non esiste una norma che spieghi quali sono le condotte che rientrano nel mobbing. È piuttosto la giurisprudenza, e in particolare la Cassazione, a individuare quali atti rientrano nel mobbing. Atti che, come detto, devono essere ripetuti.

Le condotte mobbizzanti possono consistere in:

- pressioni o molestie psicologiche;
- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque rivolti a produrre disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore mediante:
 - l'attribuzione di compiti dequalificanti;
 - processi di marginalizzazione rispetto ad iniziative formative di aggiornamento professionale;
- impedimento sistematico ed immotivato a condividere informazioni utili all'attività lavorativa;
- la continua richiesta di lavoro durante il weekend o la negazione delle ferie nei periodi richiesti dal dipendente senza che vi sia una valida ragione;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore mediante ad esempio l'avvio di procedimenti disciplinari pretestuosi.

Chi risponde del mobbing?

Del mobbing, anche di quello commesso dai colleghi di lavoro, risponde sempre il datore di lavoro. È suo infatti il compito, ai sensi dell'[articolo 2987 del Codice civile](#), di tutelare le condizioni di lavoro, l'integrità fisica e psichica dei propri

dipendenti, ossia la loro salute, affinché questi non abbiano a subire danni. Il datore deve quindi garantire un ambiente di lavoro salubre.

Si può denunciare per mobbing?

Il mobbing è sicuramente un illecito civile e, come tale, può costituire oggetto di un apposito giudizio in tribunale rivolto ad ottenere il **risarcimento**, previa prova, da parte del dipendente, del danno subito e quindi della potenziale lesività del comportamento mobbizzante. In altri termini, per poter parlare di mobbing, si dovrà comunque verificare l'esistenza di situazioni reali e oggettive, che dovranno essere addotte precisamente dal lavoratore.

Oltre a ciò, il mobbing può essere anche reato - e quindi consente una querela entro tre mesi dall'ultimo degli episodi verificatisi - quando il datore è a stretto contatto con il lavoratore vessato (cosa che succede di solito, ma non necessariamente) nei piccoli ambienti di lavoro, con pochi dipendenti.

Quante forme di mobbing?

Si distinguono varie forme di mobbing:

- **bossing**, realizzato dal diretto superiore o dai vertici dell'organizzazione;
- **mobbing orizzontale**: realizzato da colleghi di pari grado;
- **mobbing verticale**: realizzato da colleghi di grado superiore ma anche inferiore;
- **doppio mobbing**: quando le ripercussioni del processo mobbizzante caricano di effetti negativi anche la famiglia del mobbizzato che inizialmente ottiene la comprensione e l'accudimento dei familiari e poi subisce una condizione di distacco, quando la famiglia non è più in grado di gestire le conseguenze devastanti del mobbing patito dal proprio caro;
- **mobbing trasversale**: realizzato da soggetti che non ineriscono all'ambito lavorativo e che coadiuvano il mobber a peggiorare la situazione di emarginazione e frustrazione nei confronti della vittima.

Non è invece configurabile un mobbing in senso verticale dal basso in alto, vale a dire posto in essere da un gruppo di lavoratori nei confronti del proprio superiore gerarchico.

Come fare a capire che si è vittima di mobbing?

La giurisprudenza ha elaborato progressivamente alcuni elementi tipici del fenomeno.

L'elemento fondamentale del mobbing è la **vessazione psicologica** attuata in modo sistematico, ripetuto per un apprezzabile periodo di tempo, volta a procurare un danno al lavoratore.

È proprio questo aspetto della intensità e frequenza a distinguere il mobbing dal conflitto puro e semplice sul luogo di lavoro, quello temporaneo, proprio.

Il secondo elemento, altrettanto fondamentale è la **finalità** che accomuna e unifica tutte queste vessazioni, che deve essere rivolto a creare volontariamente un danno: l'**umiliazione** e la conseguente **emarginazione** ed isolamento del dipendente.

Il mobbing, quindi, continua a poter essere riconosciuto quando sia accertata la ricorrenza, nei confronti del lavoratore, di comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica, tali da provocare, nel mobbizzato, disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche, con conseguente risarcibilità dei danni biologici, esistenziali e morali che siano riconducibili a detti comportamenti.

I danni del mobbing

Il mobbing produce sulla vittima:

- un danneggiamento psicologico e/o fisico, che va dimostrato;
- una menomazione della sua capacità lavorativa e della sua vita sociale.

Gli effetti sono tanto gravi da comportare nella vittima alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo, alterazioni dell'equilibrio psicofisiologico e disturbi a livello comportamentale.

Come riconoscere il mobbing?

Di solito, il mobbing provoca un sensibile **calo di produttività** nella vittima che non lavora più con gli stessi ritmi e la stessa efficienza. Spesso, il mobbizzato esasperato inizia a fruire di continue assenze per malattia e non solo.

La riduzione della produttività si manifesta anche considerando che molto spesso il mobbizzato:

- si farà carico di attività che non riuscirà proficuamente a portare a termine;
- compirà errori indotti talvolta dal mobber;
- si dimetterà, causando ulteriori costi per il datore di lavoro, che dovrà trovare nuova forza lavoro da formare.

Cosa fare se si è vittima di mobbing?

La vittima del mobbing che voglia tutelare i propri diritti può innanzitutto:

- **chiedere assistenza ai sindacati**, se presenti, che potranno avviare una vertenza sindacale con il datore di lavoro;
- **ottenere una consulenza da un avvocato**, che verifichi se effettivamente sussiste il mobbing o la forma attenuata del mobbing, il cosiddetto [straining](#);
- **raccogliere le prove** che possano dimostrare non solo i comportamenti vessatori ma anche il danno psicofisico subito, essenziale per poter poi chiedere il risarcimento in giudizio;
- citare il datore di lavoro in una causa civile, attraverso il proprio avvocato, affinché chieda il risarcimento;
- nel caso in cui il mobbing integri anche un reato, **sporgere querela** alla polizia, presso i carabinieri o direttamente alla Procura della Repubblica;
- se l'ambiente di lavoro è divenuto insostenibile, **dimettersi per giusta causa** e poi presentare all'Inps una richiesta di **erogazione della Naspi**, ossia l'assegno di disoccupazione.