

# Mobbing: che fare?

FONTE: LEGGE PER TUTTI

*Vessazioni sul lavoro: cos'è il mobbing, come tutelarsi, come provarlo in tribunale e quando fare denuncia.*

Sono tantissimi i lavoratori, in Italia e nel mondo, che ogni giorno devono fare i conti con le prevaricazioni e i soprusi di datori di lavoro e colleghi d'ufficio. Il **mobbing** costringe molte persone a lasciare la loro occupazione, oppure a vivere in un continuo stato ansioso, con conseguenze negative sulla carriera e sullo stile di vita. Con questo articolo cercheremo di capire **cosa fare in caso di mobbing**.

Indice

- [1 Mobbing: cos'è?](#)
- [2 Mobbing: in quali casi?](#)
- [3 Mobbing: quali conseguenze?](#)
- [4 Mobbing: come denunciarlo?](#)
- [5 Mobbing: come provarlo?](#)
- [6 Mobbing: come testimoniare?](#)
- [7 Mobbing: quali sono le altre prove?](#)

## Mobbing: cos'è?

Il **mobbing** consiste nei reiterati e prolungati comportamenti ostili del datore di lavoro ai danni del dipendente: si parla, in questo caso, di **mobbing verticale** (o di *bossing*). Al contrario, quando le pratiche moleste giungono dai colleghi, si discorre di **mobbing orizzontale**. In entrambi i casi, comunque, la vittima subisce dei soprusi che hanno dei risvolti negativi sia sulla sua carriera che sulla sua salute.

La **Corte di Cassazione** [1] ha individuato i cinque elementi fondamentali del **mobbing**, in presenza dei quali v'è sicuramente responsabilità del datore o dei colleghi:

- **molteplicità dei comportamenti ostili;**
- **ripetitività delle vessazioni per un congruo periodo di tempo:** è stato ritenuto congruo un periodo pari a circa **sei mesi**;
- **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**;
- l'**intento persecutorio** che collega tutti i comportamenti illeciti. In altre parole, il **mobbing** deve essere finalizzato proprio a danneggiare la vittima.

Solo in presenza di **tutti** questi elementi si può parlare di **mobbing**.

## Mobbing: in quali casi?

Per essere più chiari possiamo fare qualche esempio. Ipotesi ricorrente è quella 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 colmare lacune 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.

Spesso il lavoratore mobbizzato si sente isolato e non sa come provare le vessazioni che subisce. Quindi, in caso di **mobbing, che fare?**

## Mobbing: quali conseguenze?

Come anticipato, il **mobbing** provoca conseguenze a trecentosessanta gradi sulla vita della vittima, la quale subisce ripercussioni negative non solo in ambito lavorativo ma anche in quello familiare e, talvolta, affettivo. Molti lavoratori mobbizzati lamentano difficoltà relazionali extraprofessionali, senso di sfiducia e di ansia, paura anche delle piccole cose.

Ad esempio, una delle conseguenze del mobbing è il cosiddetto **stress lavoro correlato** (in inglese, *Work-related stress*): è una **malattia** che deriva dal profondo **disagio** cui è sottoposta la persona che si trovi in ambiente lavorativo ostile od opprimente.

Analizzato brevemente il fenomeno, passiamo alla fase pratica e rispondiamo alla domanda: **mobbing, che fare?**

## Mobbing: come denunciarlo?

La persona che ritiene di essere vittima di **mobbing** può, per prima cosa, **diffidare** per iscritto (mediante raccomandata a/r, ad esempio) il proprio datore di lavoro, denunciando il **mobbing** subito e comunicandogli che l'illegittimo comportamento può essere provato davanti all'autorità giudiziaria competente per far valere il risarcimento dei danni.

A questo punto vi starete domandando: «*Ti sembra facile?*». No, non lo è. Diffidare apertamente il proprio datore di lavoro è un atto di coraggio che pochi decidono di compiere, soprattutto se il **mobbing** proviene proprio dal capo! Il rischio è di esasperare una situazione già difficile.

L'ipotesi della diffida, però, non è da scartare, perché il boss potrebbe anche rendersi conto che la vittima non sta scherzando e, in presenza di prove evidenti, gli converrà sicuramente cessare spontaneamente la condotta molesta.

Il **mobbing** può essere denunciato anche rivolgendosi agli **sportelli anti-mobbing** presenti in numerose città: per avere l'indirizzo di quello più vicino basta rivolgersi al Comune, ai sindacati o fare una ricerca su internet. Questi sportelli garantiscono **assistenza gratuita** e forniscono consigli su cosa fare.

Ipotesi ben più grave se il comportamento del datore o dei colleghi assuma un **rilievo penale**: ad esempio nel caso di minacce, molestie, maltrattamenti anche verbali, diffamazione e, nei casi più gravi (generalmente che sfociano in condotte anche extra-lavorative), *stalking*.

La vittima, in questo caso, può esporre l'accaduto alle autorità competenti (polizia, carabinieri), sporgendo denuncia per uno dei reati sopra indicati, non per **mobbing** (che reato non è). Se le indagini confermeranno quanto esposto, inizierà un vero e proprio **processo penale**; in questa sede sarà possibile **costituirsì parte civile** per chiedere il risarcimento del danno.

È possibile, infine, la tutela civile vera e propria, con ricorso al tribunale competente per ottenere il **risarcimento dei danni** patiti a causa del **mobbing**. In questa sede, oltre alla richiesta risarcitoria, il lavoratore potrà richiedere anche l'eventuale annullamento dei provvedimenti a lui deleteri, quali, ad esempio, gli ingiusti provvedimenti sanzionatori di cui la vittima è stata bersaglio.

## Mobbing: come provarlo?

Uno dei problemi principali del **mobbing** è **provarlo**. Può sembrare facile ma, in realtà, non lo è. Il problema è che il **mobbing** è un fenomeno settoriale, nel senso che si manifesta in ambienti chiusi, normalmente sottoposti all'autorità di un capo che si avvale della sua posizione per prevaricare sugli altri.

Chi denuncia il **mobbing** rischia l'isolamento e perfino il licenziamento. Dunque, **che fare?**

Il lavoratore che subisce il **mobbing** (verticale o orizzontale che sia) può denunciare le condotte vessatorie in tribunale e chiedere il **risarcimento del danno** arrecato alla propria salute. Per ottenere il **risarcimento**, però, occorre necessariamente provare l'esistenza dei **comportamenti illeciti**, prolungati nel tempo, che siano stati la causa effettiva di un danno fisico o psicologico [2].

Nello specifico, la persona mobbizzata deve dimostrare:

- una serie di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere nei suoi confronti. Non è sufficiente un atteggiamento isolato da parte del datore o dei colleghi, ma è necessaria una **condotta vessatoria reiterata**, cioè prolungatasi in un arco temporale apprezzabile, in modo da creare un ambiente di lavoro ostile e invivibile. Si pensi, ad esempio, ai rimproveri verbali ingiustificati e volti solo ad umiliare il lavoratore; alle critiche continue sul modo di operare con conseguente mancata assegnazione di mansioni; al demansionamento immotivato e alla dequalificazione professionale;
- il **danno**, ossia la **lesione** della salute o della propria personalità: **perizie e certificati medici** saranno essenziali per dimostrare questo elemento. Patologie classiche derivanti dal mobbing sono l'ansia, la depressione, fino a giungere, nei casi più gravi, all'esaurimento nervoso e alla paranoia;
- il **nesso**, cioè il rapporto, tra la condotta persecutoria e il danno patito.

## Mobbing: come testimoniare?

Il lavoratore vittima di **mobbing** spesso non sa come provare in giudizio la sua particolare condizione. Ciò è dovuto anche allo stato di isolamento in cui si trova a causa della situazione in cui è costretto a vivere. **Come dimostrare il mobbing in giudizio?** E, soprattutto, come provarlo per **testimoni**?

Abbiamo detto che i certificati medici sono essenziali per provare le patologie derivanti dal **mobbing**. Questa documentazione, però, difficilmente può dimostrare che le condotte poste in essere dal datore o dai colleghi siano reali.

Pertanto, fondamentali per il lavoratore sono le **testimonianze** di quanti, avendo assistito ai fatti (perché, ad esempio, presenti sul luogo di lavoro) sono in grado di dichiarare la sussistenza del

**mobbing**. È necessario che il testimone fornisca indicazioni chiare sulle modalità di condotte tenute dal datore di lavoro (o dagli altri colleghi, nel caso di mobbing orizzontale), in modo che il giudice possa desumere l'effettiva illiceità delle stesse.

Il problema è che spesso i colleghi **non sono disposti a testimoniare**, soprattutto nelle ipotesi di **mobbing** verticale, cioè di quello posto in essere dal datore, per il timore di **ritorsioni** da parte di quest'ultimo. D'altronde, nemmeno potrebbe testimoniare un collega che subisce le stesse condotte persecutorie: il codice di procedura fa divieto di testimoniare a quanti abbiano un interesse che potrebbe legittimare la loro partecipazione al giudizio [3].

Potrebbero essere chiamati a testimoniare anche eventuali collaboratori o stagisti a tempo determinato, i quali hanno assistito al mobbing; ovvero, qualunque persona, anche esterna all'ambiente lavorativo, alla cui presenza sia accaduto un episodio spiacevole: il fattorino, il cameriere del bar che è solito portare il caffè, il tecnico chiamato per fornire assistenza.

È chiaro, però, che la testimonianza ideale è soltanto quella che sia in grado di dimostrare il protrarsi nel tempo della condotta incriminata, in quanto, come detto, non è sufficiente un singolo episodio di vessazione.

Importante potrebbe essere la **testimonianza** o l'interrogatorio libero dell'eventuale **coniuge** o dei **figli**, in particolare qualora si volesse dimostrare l'esistenza di un danno alla vita di relazione o familiare in senso ampio.

### **Mobbing: quali sono le altre prove?**

Importanti, al fine della prova del **mobbing**, sono anche le **comunicazioni** tra il dipendente vessato e l'autore del mobbing: per esempio, **e-mail**, **lettere**, **messaggi** dal cui contenuto si evince l'intento persecutorio. Purtroppo, secondo la Corte di Cassazione, non è possibile **registrare le conversazioni** con il datore o i colleghi per provare il mobbing posto in essere da questi ultimi, in quanto questa condotta viola il **diritto di riservatezza** dei lavoratori sul luogo di lavoro [4]. Addirittura, la registrazione nascosta giustificherebbe il **licenziamento in tronco** del dipendente.

#### *note*

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

[2] Cass., sent. n. 898/2014 del 17.01.2014.

[3] Art. 246 cod. proc. civ.

[4] Cass. sent. n. 26143/2013 del 21.11.2013.