

Mobbing - definizione

Il mobbing è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore.

Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi: Corte cost. 19 dicembre 2003 n. 359; Cass. Sez. Un. 4 maggio 2004 n. 8438; Cass. 29 settembre 2005 n. 19053; dalla protrazione, il suo carattere di illecito permanente: Cass. Sez. Un. 12 giugno 2006 n. 13537), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione art. 2103 c.c.).

Fondamento dell'illegittimità è (in tal senso, anche Cass. 6 marzo 2006 n. 4774) l'obbligo datorile, ex art. 2087 c.c., di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore.

Da ciò, la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente.

Anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'art. 2049 c.c., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (in tale ipotesi esigendosi tuttavia l'intrinseca illiceità soggettiva ed oggettiva di tale diretto comportamento - Cass. 4 marzo 2005 n. 4742 - ed il rapporto di occasionalità necessaria fra attività lavorativa e danno subito: Cass. 6 marzo 2008 n. 6033).

Lo spazio del mobbing, presupponendo necessariamente (nella sua diretta od indiretta origine) la protrazione d'una volontà lesiva, è pertanto più ristretto di quello (nel quale tuttavia s'inquadra) delineato dall'art. 2087 c.c., comprensivo di ogni comportamento datorile, che può essere anche istantaneo, e fondato sulla colpa.

La condotta di mobbing del datore di lavoro, ravvisabile in ipotesi di comportamenti materiali o provvedimenti contraddistinti da finalità di persecuzione e di discriminazione, indipendentemente dalla violazione di specifici obblighi contrattuali, va quanto meno esposta nei suoi elementi essenziali dal lavoratore, che non può limitarsi davanti al giudice a genericamente dolersi di esser vittima di un illecito (ovvero ad allegare l'esistenza di specifici atti illegittimi), ma deve quanto meno evidenziare qualche concreto elemento in base al quale il giudice amministrativo, anche con i suoi poteri ufficiosi, possa verificare se sussistesse nei suoi confronti un più complessivo disegno preordinato alla vessazione o alla prevaricazione ([Cons. Stato, Sez. VI, 12/03/2012, n. 1388](#)).

Nel verificare l'integrazione del mobbing è necessario, anche in ragione della indeterminatezza normativa della figura, attendere ad una valutazione complessiva ed unitaria degli episodi lamentati dal lavoratore, da apprezzare per accertare tra l'altro: - da un lato, l'idoneità offensiva della condotta datoriale (desumibile dalle sue caratteristiche di persecuzione e discriminazione), - e, dall'altro, la connotazione univocamente emulativa e pretestuosa della condotta ([Cons. Stato, Sez. VI, 17/02/2012, n. 856](#)).

La sussistenza di condotte mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precipue finalità persecutorie o discriminatorie, poiché proprio l'elemento soggettivo finalistico consente di cogliere in uno o più provvedimenti e comportamenti, o anche in

una sequenza frammentata di provvedimenti e comportamenti, quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione, emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito imprescindibile ai fini dell'enucleazione del mobbing (Cons. Stato, Sez. IV, 16/02/2012, n. 815).

Si configura il "mobbing" quando il datore di lavoro pone in essere nei confronti del lavoratore una condotta sistematica e protratta nel tempo, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità (Cass. civ., Sez. lavoro, 10/01/2012, n. 87).

Il mobbing consiste in un insieme di comportamenti violenti perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso.

Il termine mobbing deriva dall'inglese "to mob", che significa una "folla grande e disordinata", soprattutto "dedita al vandalismo e alle sommosse". Il termine venne usato per la prima volta negli anni settanta dall'etologo Lorenz per descrivere un particolare comportamento di alcune specie animali che circondano in gruppo un proprio simile e lo assalgono rumorosamente per allontanarlo dal branco.

La pratica del mobbing sul posto di lavoro, consiste nel vessare il dipendente o il collega di lavoro con diversi metodi di violenza psicologica o addirittura fisica, con il fine di indurre la vittima ad abbandonare il posto di lavoro, anziché ricorrere al licenziamento. Sono esempi di mobbing lo svuotamento delle mansioni tale da rendere umiliante il prosieguo del lavoro, i continui rimproveri e richiami espressi in privato ed in pubblico anche per banalità, l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo, oppure l'esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata o, l'interrompere o impedire il flusso di informazioni necessari per l'attività (chiusura della casella di posta elettronica, restrizioni sull'accesso a internet).

Per poter parlare di mobbing, l'attività persecutoria deve durare più di 6 mesi e deve essere funzionale alla espulsione del lavoratore, nonché causa di una serie di ripercussioni psico-fisiche che spesso sfociano in specifiche malattie (disturbo da disadattamento lavorativo, disturbo post-traumatico da stress) ad andamento cronico.

Esistono diversi tipi di mobbing:

- ≡ Mobbing dal basso o down-up: Il mobber è in una posizione inferiore rispetto a quella della vittima. Accade quando l'autorità di un capo viene messa in discussione da uno o più sottoposti, in una sorta di ammutinamento professionale generalizzato. I casi di mobbing dal basso sono comunque abbastanza rari, in Italia la percentuale è minore del 10%.
- ≡ Mobbing gerarchico: Il mobber è in una posizione superiore rispetto alla vittima: un dirigente, un capo reparto, un capufficio. Questo tipo di mobbing comprende tutti quegli atteggiamenti riconducibili alla tematica dell'abuso di potere, cioè dell'uso eccessivo, arbitrario o illecito del potere che un ruolo professionale implica.
- ≡ Bossing o mobbing strategico: l'attività è condotta da un superiore al fine di costringere alle dimissioni un dipendente in particolare, ad es. perché antipatico, poco competente o poco produttivo; in questo caso, le attività di mobbing possono estendersi anche ai colleghi, che preferiscono assecondare il superiore, o quantomeno non prendere le difese della vittima, per non inimicarsi il capo. E' prassi frequente nelle imprese che hanno subito ristrutturazioni, fusioni, cambiamenti che abbiano comportato un esubero di personale difficile da licenziare.
- ≡ Mobbing orizzontale: è quello praticato da parte dei colleghi verso un lavoratore non integrato nell'organizzazione lavorativa per motivi d'incompatibilità ambientale o caratteriale, ad es. per motivi etnici, religiosi, sessuali etc.

Questo odioso fenomeno del mobbing, può rappresentare per la vittima un grave problema, non solo lavorativo ma anche sociale e familiare e, soprattutto può avere gravi ripercussioni sulla salute: la patologia psichiatrica più frequentemente associata al mobbing è il disturbo dell'adattamento; esso si compone di una variegata sintomatologia ansioso-depressiva come reazione all'evento stressogeno.

Fra le conseguenze rientrano la perdita d'autostima, depressione, insonnia, isolamento. Inoltre il mobbing è causa di cefalea, annebbiamenti della vista, tremore, tachicardia, sudorazione fredda, gastrite, dermatosi. Le conseguenze maggiori sono i disturbi della socialità: nevrosi, depressione, isolamento sociale e, suicidio in un numero non trascurabile di casi.

In Italia il numero di vittime del mobbing è stimato intorno a 1 milione e 200 mila, con prevalenza tra i quadri e i dirigenti, più che altro nel settore pubblico e in quello dei

servizi. Negli ultimi dieci anni i casi di mobbing denunciati hanno avuto un incremento esponenziale. Non dimentichiamo poi che proprio per i suoi effetti, il mobbing ha un forte costo sociale, stimato in circa il 190% superiore al salario annuo lordo di un dipendente non mobbizzato.

Attualmente in Italia non esiste una legge anti-mobbing, pertanto non è configurato come specifico reato a sé stante. Per quanto riguarda l'Europa, esiste una risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339) che rappresenta uno dei primi riferimenti normativi in materia; tuttavia il nostro Stato non si è ancora adeguato a tale risoluzione, non essendo ad essa seguita una direttiva che imponga ai paesi membri una legiferazione sul mobbing.

Vi sono comunque delle norme nel nostro ordinamento che ci aiutano nella lotta al mobbing; una prima norma, che riguarda i diritti sacrosanti dell'uomo e assurge a rango di principio costituzionale (pertanto inviolabile) è rappresentata dall'art. 32 Costituzione che afferma: "la salute è un diritto dell'individuo e della collettività..."; ad essa va affiancato il principio stabilito dall'art 40 Cost. secondo il quale "l'iniziativa economica privata è libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Dal punto di vista civilistico l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro "di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori"; tale obbligo, fa sì che il datore di lavoro possa essere chiamato a risarcire il danno sia al patrimonio professionale (c.d. danno da dequalificazione), sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa (cosiddetto danno biologico e neurobiologico) subito dal lavoratore.

Vi sono poi una infinità di sentenze della Cassazione in tema di diritto del lavoro (alcune sono state pubblicate anche su questo blog) che riaffermano l'illegittimità del comportamento del datore di lavoro atto a sminuire e ledere l'integrità psico-fisica del lavoratore e l'obbligo per lo stesso, di risarcire i danni. Non dimentichiamoci poi i principi stabiliti dallo Statuto dei lavoratori (L.300/70):

≡ art.9 tutela della salute e dell'integrità fisica;

- ≡ art.13 al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello d'inquadramento;
- ≡ art.15 divieto di atti discriminatori per motivi politici o religiosi;
- ≡ art.18 reintegrazione nel posto di lavoro in caso di ingiusto licenziamento.

Più problematica è la tutela penale del mobbing, non essendoci nel nostro ordinamento, norme che sanzionano atteggiamenti di vessazione morale o di dequalificazione professionale in quanto tali. Proprio le difficoltà che l'interprete incontra nell'individuare, nell'attuale normativa, un'efficace tutela penale a favore della vittima di mobbing, hanno determinato il proliferare di nuove proposte anche in sede legislativa (tutte che giacciono in Parlamento).

Allo stato attuale, fino a che non si dimostri in modo inequivocabile che il lavoratore mobbizzato si sia ammalato di mobbing, la tutela in ambito penalistico (vale a dire la tutela nell'ambito delle lesioni) non ha concreta praticabilità.

Nell'ipotesi (non rara) in cui si verifichi una lesione psico fisica da mobbing, quale è la norma penale di riferimento?

E' importante, in primis accertare il nesso tra mobbing e danneggiamento della salute; successivamente bisogna accertare se la volontà del soggetto agente (il datore di lavoro o il collega) sia frutto di un dolo (ossia coscienza e volontà della condotta e dell'evento offensivo) o di una colpa (ossia sulla coscienza e volontà della condotta ma non dell'evento, che si realizza invece per negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di leggi, regolamenti, ordini o discipline specifiche).

Trasportando questi principi (che poi sono i principi cardine del diritto penale) in tema di mobbing, dobbiamo chiederci: la compromissione dell'integrità psicofisica del lavoratore è riconducibile ad una condotta colposa del datore di lavoro, ovvero ad una condotta dolosa, intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro?

Pertanto il mobbing potrà sfociare in reati quali ingiuria (offesa all'onore e al decoro) o di diffamazione (offesa della reputazione pubblica) previsti dal codice penale e sanzionati come delitti contro l'onore, ma anche in reati di lesione a seconda degli effetti che tali azioni hanno sull'individuo che le subisce: gli abusi lavorativi vengono di fatto equiparati a

lesioni personali colpose. Possono giungere addirittura ad integrare ipotesi di omicidio colposo (art.589 c.p.) quando il datore di lavoro determini o rafforzi per colpa nel lavoratore mobbizzato, con la sua condotta reiteratamente vessatoria e/o ingiustificatamente discriminatoria e di emarginazione, una propensione suicidiaria, o reati di molestia e così via.

Il discorso sul mobbing sarebbe ancora molto lungo e complesso per le sue implicazioni non solo legali ma anche e soprattutto sociali e familiari. Proprio per questo sarebbe necessario e urgente che il nostro Parlamento si decidesse una volta per tutte, a legiferare su un tema di così forte attualità e gravità. Nel frattempo non dimentichiamo che noi abbiamo un'arma molto forte che è quella della DENUNCIA.

Denunciare vuol dire far conoscere a tutti un problema e renderli partecipi; si può denunciare un fatto all'Autorità Giudiziaria (e questo è un conto) ma la denuncia può essere fatta anche con altri mezzi, ad esempio con una pubblicazione su un giornale, attraverso i sindacati, nelle riunioni aziendali, con un volantino appeso in bacheca etc etc.

L'importante è rompere il muro di omertà che fa sentire forte il datore di lavoro che ricorre al mobbing e, dall'altro riduce la vittima ad un essere piccolo piccolo, pieno di vergogna o peggio, di terrore e, incapace di reagire. Denunciare il mobbing, non è sempre facile perchè si ha paura di perdere il posto di lavoro, o di essere derisi e umiliati ancor più del normale; ma deve essere fatto!

Parlare di mobbing serve alla vittima a "liberarsi" ma serve anche alla collettività, serve a dare coraggio a chi, nella stessa situazione preferisce tacere e sopportare, piuttosto che intraprendere una battaglia con il capo; serve come esempio per tutti e soprattutto come monito a molti dei datori di lavoro che credono di poter disporre dei propri dipendenti come fossero oggetti da spostare qua e là.

Stalking - definizione

Con l'espressione stalking occupazionale si intende una forma di stalking (termine che letteralmente significa "fare la posta" e che è utilizzato per indicare quegli "atti persecutori" che, in termini psicologici, si identificano con un complesso fenomeno relazionale indicato anche come "sindrome del molestatore assillante") in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro, dove lo stalker (o il persecutore) ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing (H.

Ege, Oltre il mobbing: Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, ed. Franco Angeli, 2005, pag. 109 e segg.).

Lo stalking occupazionale può derivare da una situazione conflittuale sul posto di lavoro che praticamente non si è manifestata, ma è rimasta a livello di intenzione o desiderio.

In altri casi, invece, vi è già una storia di **mobbing** o di altro conflitto lavorativo e lo stalking occupazionale viene ad inserirsi come una sorta di completamento che si svolge o in parallelo o successivamente alla persecuzione già in atto:

- ≡ nel primo caso lo stalking occupazionale viene attuato come una strategia aggiuntiva al **mobbing**, ad esempio per costringere con maggior forza la vittima alle **dimissioni** o a rinunciare ad un proprio diritto;
- ≡ nel secondo caso, invece, è posto in essere dopo che una strategia di **mobbing** si è esaurita o si è rivelata inefficace, e ciò si verifica essenzialmente in quei casi in cui un mobber, non essendo riuscito per qualche ragione a raggiungere i risultati sperati ai danni della vittima, decide di continuare la sua azione al di fuori dell'ambiente lavorativo.

In molti casi, e sono i più frequenti, lo stalking occupazionale si associa o segue a episodi di **molestie sessuali**.

Sono le situazioni in cui l'atteggiamento persecutorio tenuto nei confronti del lavoratore da parte del **datore di lavoro**, di un collega o del superiore gerarchico ha trovato origine nel rifiuto opposto alle avances o agli atteggiamenti a connotazione sessuale: la mancata condiscendenza alle richieste di carattere sessuale del superiore gerarchico può essere ripagata con una pressione psicologica e, nei casi più gravi, tale situazione di molestia può proseguire anche nella vita privata della persona; la vittima comincia ad essere subissata di telefonate anche dopo l'**orario di lavoro**, pedinata nel tragitto casa lavoro o seguita in ogni spostamento, subendo un pregiudizio alle sue abitudini di vita associato a sofferenza psichica o paura per la propria incolumità. I comportamenti persecutori sono definiti come "un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, atti lesivi continuati che inducono nella persona che le subisce un disagio psichico e fisico e un ragionevole senso di timore". Quindi, non sono tanto le singole condotte ad essere considerate persecutorie, ma piuttosto è la modalità ripetuta nel tempo, contro la volontà della vittima, che riassume in sé il principale significato delle condotte persecutorie. Lo stalking, infatti, può presentare una durata variabile, da qualche settimana o mese, fino a ricoprire un periodo lungo anche anni.