



## Mobbing



Oggi tutti conoscono, più o meno, il significato di questo termine, che molto spesso si sente invocare in televisione, sui giornali e nella vita quotidiana. Ma è anche vero che questo vocabolo è fin troppo abusato e utilizzato spesso a sproposito.

Una condotta, per integrare la nozione di mobbing, deve essere posta in essere **sul luogo di lavoro** da un **superiore gerarchico** e **deve mirare a** discriminare, screditare o, comunque, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale ed informale, grado di influenza sugli altri. Le persecuzioni non devono essere casi isolati ma devono **durare nel tempo**. Stabilire la durata minima non è semplice, il riferimento più preciso e più conosciuto, anche per la notorietà e l'autorevolezza dello studioso che lo ha introdotto (Heinz Leymann), si richiama ad una durata di tempo del conflitto di **almeno sei mesi**.



### Il danno da mobbing

È un concetto molto ampio, si fa generalmente rientrare nella categoria di **danno esistenziale** (uno dei profili del danno da lesione alla salute) e si estende a tutti gli aspetti della vita concreta dell'individuo che vengono alterati o soppressi.

## La tutela giudiziaria

Quando sono falliti tutti i tentativi possibili di accordo e di soluzione del problema, l'ultima via che rimane è quella legale. La vittima a questo punto deve raccogliere tutti gli elementi che potrebbero servire come prove giuridiche. Innanzi al Tribunale del Lavoro, poi, potrà richiedere di **interrompere la condotta** lesiva, **rimuoverne gli effetti** e **risarcire il danno** subito.



La tutela giudiziaria è esclusivamente esperibile in **sede civile** (Tribunale del Lavoro), infatti, nel nostro ordinamento non vi sono norme penali che sanzionano atteggiamenti di vessazione morale o di dequalificazione professionale in quanto tali.

Figure diverse di reato, però, possono essere rilevate all'interno della specifica e concreta condotta di mobbing.

A parte i casi di ingiuria (offesa all'onore e al decoro) o di diffamazione (offesa della reputazione resa pubblica) previsti dal codice penale e sanzionati come delitti contro l'onore, l'individuazione delle ipotesi di reato a carico del soggetto che pone in essere attività inquadrabili nel fenomeno del mobbing, si basa attualmente sugli effetti che tali azioni hanno sull'individuo che le subisce. La perseguibilità di tutti i suddetti reati (dagli abusi sessuali ai ricatti lavorativi qualificabili come vere e proprie estorsioni) passa solo ed esclusivamente attraverso il realizzarsi di quei specifici elementi e presupposti previsti dalla legge per le **specifiche figure di reati**, prescindendosi dal contesto lavorativo nel quale tali episodi si verificano.



### PER CHI VUOLE APPROFONDIRE.

- Corte di cassazione sent. n.1307/00 ha statuito che rientrano nella responsabilità contrattuale del datore di lavoro, per cd. danno biologico, tutte le lesioni arrecate all'integrità psico-fisica dei lavoratori da un eccessivo e continuativo carico di lavoro straordinario; si pensi, ad esempio, al lavoro riconducibile ad una deliberata mancata integrazione dell'organico necessario da parte dell'imprenditore.
- Corte di cassazione sent. n.8267/97 ha statuito che il datore di lavoro è responsabile ex art. 2087 c.c. ove i lavoratori subiscano una compromissione della salute a causa di un eccessivo impegno sul lavoro, nella misura in cui la ricerca di maggiori livelli di competitività produttiva non può compromettere l'integrità psico-fisica dei lavoratori. Di conseguenza il datore di lavoro ha il dovere di adottare un organico di personale adeguato al volume produttivo della sua azienda.
- Corte di cassazione sent. n.475 del 1999 ha statuito che: un comportamento, anche astrattamente lecito, del datore di lavoro diventa illegale, e quindi risarcibile, ove nasconda un intento persecutorio.

*La redazione è stata curata dall'avv. Rosario Francese*

*L'indirizzo e-mail [uglcreditoinforma@libero.it](mailto:uglcreditoinforma@libero.it) è a disposizione di tutti coloro che usufruiscono del servizio e desiderano richiedere la trattazione di argomenti che ritenga di particolare interesse, vogliano inviarci materiale utile o che chiedano una integrazione alla mailing-list dei destinatari del servizio.*