

Mobbing: come ci si può difendere dalle vessazioni sul lavoro?

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

Sempre più **lavoratori** in tutta Italia sono colpiti ogni anno dal fenomeno del **mobbing**, ovvero dall'**atteggiamento ostile e vessatorio** di colleghi e superiori all'interno dell'azienda. Un simile tipo di comportamento è difficile da provare e non è specificamente previsto dal codice civile e penale, ma negli ultimi anni la Corte di Cassazione è intervenuta in numerose occasioni in favore del dipendente oppresso. La recentissima sentenza n. 74 del 4 gennaio 2017, in particolare, ha stabilito che anche il **comportamento ostile dei colleghi** che non sia sanzionato dai superiori è configurabile come mobbing.

Vediamo allora nel dettaglio in quali casi il lavoratore può sporgere denuncia per mobbing.

Per sapere tutto su questo argomento leggi anche: "Mobbing. Tutele processuali e percorsi psiconeuroimmunologici" di Nicola Botta - Rocchina Staiano

Che cos'è il mobbing?

Il mobbing sul luogo di lavoro è un reiterato **comportamento ostile** da parte dei superiori e dei colleghi mirati all'esclusione e al danneggiamento di **uno specifico dipendente**. Spesso, tale comportamento ha lo scopo di causare l'allontanamento o il licenziamento del lavoratore vittima.

La Cassazione ha definito più specificamente il mobbing come "una serie di atti o comportamenti vessatori", **protratti nel tempo**, nei confronti di un lavoratore e "caratterizzati da un **intento di persecuzione** ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo".

Ti potrebbe interessare anche il seguente articolo: "Lavoro e patologie comportamentali"

Ma in quali casi, nella pratica, si può parlare di mobbing?

La legge, come accennato, non contiene riferimenti specifici a tale forma di illecito, tuttavia la giurisprudenza consolidata definisce il mobbing come una serie di comportamenti che abbiano carattere:

- **persecutorio**, ovvero che siano chiaramente finalizzati a causare un danno a uno specifico lavoratore;
- **vessatorio**, e che quindi siano esplicitamente o implicitamente ostili;
- **sistematico** e prolungato nel tempo.

Il comportamento in questo modo caratterizzato è **lesivo della salute** (intesa non solo in senso fisico), della **personalità** e della **dignità** del dipendente, ed è quindi una violazione, in primo luogo, dell'art. 2087 del codice civile.

Il comportamento ostile dei colleghi

La recentissima sentenza n. 74/2017 della Cassazione ha stabilito in particolare che la creazione di un **ambiente lavorativo ostile** da parte dei colleghi, anche con **singoli atti di per sé leciti**, può determinare una condotta di mobbing.

Nel caso di specie, il comportamento dei colleghi è stato uno degli elementi specifici, non controllati o sanzionati dall'alto, che hanno portato la Suprema Corte a condannare il datore di lavoro per mobbing.

La responsabilità del datore di lavoro

Il **datore di lavoro**, dunque, è **responsabile di mobbing** anche quando si limita a non intraprendere le misure necessarie per rimuovere gli elementi di disagio di cui è a conoscenza. Nel caso specifico, appunto, il comportamento dei colleghi, dato che "l'aspetto umano fa parte dell'ambiente di lavoro nell'ambito del quale opera il dovere di protezione".

Gli altri elementi che, considerati nel complesso, hanno determinato la decisione della Corte sono stati il **richiedere giustificazioni** a causa dell'assenza di lavoro, la **revoca di alcune ferie** già concesse, la mancata concessione dei permessi sindacali e infine il **licenziamento per superamento del periodo di comporto**, a fronte di **una malattia depressiva** sviluppata proprio in conseguenza delle ostili condizioni di lavoro.

Volume consigliato

<https://www.diritto.it/mobbing-come-ci-si-puo-difendere-dalle-vessazioni-sul-lavoro/>