

# **CONOSCERE IL MOBBING**

## **17 DICEMBRE 2012**

**APPROFONDIMENTI LEGISLATIVI E  
GIURISPRUDENZIALI**

**A cura di Francesca Carpentieri**

**Avvocato esperto di diritto del lavoro**

**E-mail: francescatieri@yahoo.com**



# Definizione

Definizione di mobbing in psicologia del lavoro: un insieme di comportamenti irragionevoli caratterizzati in genere da una violenza psicologica (che, talvolta può divenire anche fisica e materiale), perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungati, sistematici, regolari nel tempo e lesivi della dignità personale e professionale, della reputazione, della salute psicofisica ed della sicurezza dello stesso.

---

---

# *Il mobbing*

Origine etimologica del termine: deriva dal verbo inglese “To mob” (assalire con violenza), che è stato coniato agli inizi degli anni settanta dall'etologo Konrad 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.

---

---

# *Significato del mobbing nell'esperienza lavorativa*

Comportamenti ostili, molesti, reiterati e sistematici nel tempo assunti in ambiente lavorativo, non necessariamente sostanziati un reato né illeciti, che si estrinsecano in forme di prevaricazione o persecuzione psicologica (abusi, angherie, vessazioni, ricatti, demansionamento ed isolamento sul posto di lavoro, umiliazioni, maldicenze, denigrazione, ostracizzazione, etc.), dalle quali può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con lesione del suo equilibrio fisio-psichico e del complesso della personalità (cfr. ex multis, Corte di cassazione, sentenza n. 3875 del 2009)

---

---

# *Finalità ed obiettivi del mobbing*

- Indurre la vittima ad abbandonare il lavoro, rassegnando le dimissioni, senza quindi ricorrere al licenziamento (che potrebbe causare imbarazzo all'azienda) o per ritorsione a seguito di comportamenti non condivisi (ad esempio, denuncia ai superiori o all'esterno di irregolarità nel luogo di lavoro), o per il rifiuto della vittima di sottostare a proposte o richieste immorali (sessuali, di compiere atti contrari a divieti deontologici o etici, etc.) o illegali
- 
-

# *Tipologie di mobbing sul lavoro*

**Gerarchico o verticale (bossing):** gli abusi sono commessi da superiori gerarchici della vittima, magari, per licenziare un dipendente antipatico, poco competente e produttivo, oppure poco “obbediente” alle loro disposizioni e direttive;

**Ambientale od orizzontale:** sono i colleghi della vittima ad isolarla, a privarla apertamente della ordinaria collaborazione, dell'usuale dialogo e del rispetto, magari solo perché non lo accettano per diversità culturali oppure perché diversamente abile

---

---

# *Elementi costitutivi del mobbing in giurisprudenza*

**Oggettivi:** attività persecutoria che deve durare ed essere reiterata per un periodo di tempo minimo apprezzabile (almeno sei mesi), di per sé non necessariamente illecita, illegittima o immediatamente lesiva, dovendosi invece considerare la sommatoria dei singoli episodi (comportamenti e/o provvedimenti) valutati unitariamente, che nel loro insieme producono il danno ingiusto

---

---

# *Elementi costitutivi del mobbing in giurisprudenza*

**Soggettivi:** intenzionalità delle condotte mobbizzanti, intesa come finalità riprovevole in relazione alla lesione dei beni della dignità personale e della salute psico-fisica del lavoratore; da ultimo, funzionale alla sua espulsione, causandogli una serie di ripercussioni psico-fisiche, che spesso sfociano in specifiche malattie ad andamento cronico (disturbo da disadattamento lavorativo, disturbo post-traumatico da stress)

---

---



# *Elementi costitutivi del mobbing in giurisprudenza*

Il mobbing va distinto da altri comportamenti discriminatori che possono essere posti in essere sul luogo di lavoro: molestie sessuali, demansionamento, molestie di vario tipo, che possono essere ricompresi ed annoverati tra le condotte mobbizzanti ma non le esauriscono

---

---

# *Elementi costitutivi del mobbing*

**l'ambito lavorativo;**

**la frequenza, la durata, la reiterazione ed la particolare intensità delle azioni vessatorie intraprese;**

**l'intenso e rilevante danno patito dalla vittima causalmente connesso alle predette azioni;**

**l'intento persecutorio e/o discriminatorio posto in essere nei confronti della vittima.**



## *Prova del mobbing*

Il lavoratore che lamenti di aver subito condotte mobbizzanti e che intenda agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno subito, è gravato dall'onere di dare la prova delle condotte realizzate in suo danno, del danno patrimoniale o esistenziale e dell'eventuale pregiudizio alla sua integrità psico-fisica (c.d. danno biologico)

---

---

## ***Danno da mobbing***

danno **patrimoniale**: lucro cessante c.d. da “perdita di chance”, ossia per la perdita di occasioni di crescita e miglioramento lavorativo all’interno o all’esterno dell’azienda, nel danno alla professionalità specifica, desumibile in base agli elementi di fatto emersi relativamente alla qualità ed alla durata della dequalificazione

---

---

## ***Danno da mobbing***

danno **non patrimoniale**, suddiviso nelle tre componenti del danno morale (ripercussioni sullo stato d'animo in termini di transeunte turbamento), danno esistenziale, ovvero alla sfera relazionale-sociale (vita di relazione, rapporti familiari ed affettivi, etc..) e danno biologico (inteso come lesione della propria salute psico-fisica).

---

---

# *Indirizzo giurisprudenziale*

**Tendenza a rigettare i ricorsi per mobbing se vi è:**

- a) bassa intensità/lesività delle condotte poste in essere dal datore di lavoro (oggettiva lesività);**
  - b) relativa esiguità, tenuità del danno patito dal lavoratore;**
  - c) se non viene dimostrato l'intento persecutorio, visto che la condotta mobbizzante viene posta in essere di solito in un ampio intervallo temporale;**
- 
-

# *Risarcimento del danno: criteri di liquidazione*

c.d. equitativa, trattandosi di lesione di valori inerenti la persona;

nella liquidazione del danno alla professionalità (in caso di dequalificazione del lavoratore) si fa riferimento all'ammontare della sua retribuzione, alla durata della dequalificazione ed alle mansioni non esercitate;

---

---

# *Risarcimento del danno: criteri di liquidazione*

- per la lesione psico-fisica sanitarilmente accertata, può farsi riferimento al grado di invalidità permanente riportato rapportato all'età della vittima;
  - per il danno non patrimoniale si deve avere necessariamente riguardo a tutte le specificità del caso (qualità, frequenza, durata delle azioni ostili, posizione occupata dal danneggiato nell'organizzazione lavorativa, età e profilo psicologico, accertamenti medici);
- 
-



# *Normativa sul mobbing nei Paesi Europei*

Svezia: legge nazionale sul mobbing entrata in vigore il 31.03.1994 recante misure contro ogni forma di “persecuzione psicologica” negli ambienti di lavoro, integrata nel 1997 con nuovi atti dispositivi relativi alle misure da adottare contro le forme di persecuzione psicologica in ambito lavorativo;

Norvegia: introduzione nel 1977 di una specifica previsione di tutela contro il mobbing all'interno della legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro;



# *Normativa sul mobbing nei Paesi Europei*

Francia: nel 2002 legge in materia di mobbing (lutte contre le harcèlement moral au travail), che introduce due novità: inversione onere della prova e reato di mobbing, punito con la reclusione fino ad un anno o la multa fino ad € 15.000;

Belgio: legge dell'11.06.2002 (Loi relative à la protection contre le violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail), che prevede l'obbligo per il datore di lavoro di designare, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, un consigliere per la prevenzione con specifiche competenze psico-sociali nell'ambiente di lavoro;

Commissione mobbing presso i servizi pubblici;

---

---

# *Normativa sul mobbing nei Paesi Europei*

Spagna: manca legge sul mobbing (acoso moral), in discussione al Congreso de los deputatos e nei parlamenti regionali diverse proposte di regolamentazione normativa;

Germania: manca legge sul mobbing, firmato nel 1996 accordo per prevenire il mobbing tra sindacato e Volkswagen e nel 1988 accordo per contrastare il mobbing nell'area del pubblico impiego;

# *Iniziative dell'Unione Europea sul mobbing*

Risoluzione del Parlamento Europeo n. 2339 del settembre 2001, ha evidenziato la necessità per gli Stati membri di approfondire lo studio del fenomeno delle violenze psicologiche in ambito lavorativo per pervenire ad una comune definizione della fattispecie del mobbing e creare una più solida base statistica sulla sua diffusione

Decisione del Consiglio n.578 del 22.07.2003 e  
Decisione del Consiglio n. 600 del 12.07.2005,  
sollecitano gli Stati membri ad adottare misure contro le discriminazioni sul posto di lavoro

---

---

# *Situazione normativa in Italia*

- art. 32 Costituzione: tutela della salute
  - art. 35 Costituzione: tutela del lavoro
  - art. 41 Costituzione : limiti all'attività economica
  - art. 2087 c.c.: tutela dell'integrità del lavoratore
  - art. 7, 13 e 15 Statuto dei Lavoratori (L. 20.05.1970, n. 300)
  - Decreto Legislativo 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni
  - Decreto Legislativo 23.02.2000, n. 38
- 
-

## ***Situazione normativa in Italia***

- Decreti legislativi nn. 215/2003 e 216/2003 - rispettivamente di attuazione della direttiva 2000/43/CE, in tema di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e origine etnica e della direttiva 2000/78/CE, per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;

Sentenza Corte Costituzionale del 19.12.2003 n. 359, che ha cancellato la L.R. del Lazio 11.07.2002, n. 16 sul mobbing, perché interferiva con la competenza legislativa esclusiva dello Stato

---

---

## *Situazione normativa in Italia*

Sentenza Corte di Cassazione civile SS.UU. del 04.05.2004 n. 8438, che, risolvendo un contrasto giurisprudenziale che perdurava da diverso tempo, ha statuito la natura contrattuale dell'azione di risarcimento danni per mobbing.

Decreto Ministeriale 27.04.2004, che ha incluso il disturbo dell'adattamento cronico ed il disturbo post-traumatico da stress tra le malattie psichiche e psicosomatiche derivanti da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzativa)

---

---

# *Prospettive de iure condendo*

Numerose proposte di legge sul mobbing, dal 1996 in poi, tra le quali la n. 1976 del 02.12.2008 dei Deputati Condorelli ed altri (Disposizioni per la tutela delle vittime di vessazioni o maltrattamenti psicologici nell'ambito dell'attività lavorativa – mobbing), che ha previsto forme di prevenzione del mobbing, informazione e formazione sul mobbing nei luoghi di lavoro; pubblicità delle sentenze di condanna tramite pubblicazione su almeno due quotidiani di tiratura nazionale

---

---