

Mobbing: brevi cenni introduttivi

Descrizione

Il mobbing è un complesso fenomeno che ancora non ha precisa connotazione giuridica nel nostro ordinamento.

Dal punto di vista concettuale, il mobbing è una condotta (non necessariamente del datore di lavoro) estrinsecata nel luogo di lavoro, protratta nel tempo e volta a ledere il lavoratore.

Dal punto di vista giuridico, non essendovi una precisa norma che disciplini la fattispecie, il fondamento dell'illegittimità della condotta si rinviene l'obbligo gravante sul datore di lavoro stabilito dall'art. 2087 c.c., secondo il quale *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Si tratta di una norma generale dell'ordinamento che può affiancarsi a quelle più specifiche di tutela del lavoratore (ad esempio nel caso di norme sulla sicurezza) o costituire clausola generale di salvaguardia, che stabilisce un generico obbligo in capo al datore di lavoro di preservare l'integrità fisica e morale del lavoratore.

Proprio in ragione del richiamo al dovere generale di tutela e sicurezza sul luogo di lavoro, il concetto di mobbing è frutto di elaborazione giurisprudenziale, che nel tempo ne ha stabilito la definizione, le caratteristiche e i limiti.

Quali condotte possono essere ritenute "mobbizzanti"?

Una condotta può essere ritenuta mobbizzante quando:

- è sistematicamente reiterata nel tempo (almeno 6 mesi), attraverso una pluralità di atti, che non necessariamente devono essere intrinsecamente illegittimi. In questo senso, il mobbing è escluso quando la condotta lesiva, pur sussistendo, si esaurisce in un unico atto;
- è frutto di una volontà persecutoria o di emarginazione del dipendente o, comunque, di mortificazione;
- genera una lesione al lavoratore dal punto di vista professionale, sessuale, morale, psicofisico o fisico;
- tra la condotta denunciata e il pregiudizio all'integrità del lavoratore vi è un nesso di causa.

Dal punto di vista oggettivo, il mobbing racchiude tutte quelle condotte vessatorie, reiterate e durature, sia individuali che collettive, rivolte nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro. Alcuni esempi: emarginazione, demansionamento, inattività coatta, denigrazione, umiliazioni e pressioni psicologiche, richiami disciplinari illegittimi, persecuzione.

Quando sussiste la responsabilità del datore di lavoro?

Dal punto di vista soggettivo, la responsabilità datoriale sussiste sia nel caso in cui le condotte vengano poste in essere dallo stesso datore di lavoro, sia quando siano poste in essere da altri colleghi, sia superiori che pari.

Nel primo caso, il datore di lavoro è responsabile quando i comportamenti denunciati siano realizzati in modo doloso, con intenzione (non necessariamente esplicita o manifesta) di vessare il dipendente.

Nel secondo caso, il datore di lavoro ne risponde in quanto ha il dovere di reprimere, prevenire o scoraggiare comportamenti vessatori posti in essere nel luogo di lavoro ai danni di un dipendente, proprio in ragione del generale obbligo sancito dall'art. 2087 c.c. già richiamato. Chiaramente, è necessario che il datore di lavoro sia a conoscenza di tali condotte o comunque sia dimostrabile che "non potesse non sapere".

Il datore di lavoro, quindi, assume una posizione di garante dell'integrità psicofisica del lavoratore e del benessere nell'ambiente di lavoro, sia per condotte commissive che omissive.

In questo senso, la giurisprudenza è ormai concorde nel riconoscere la responsabilità datoriale anche nel caso in cui le condotte siano materialmente poste in essere da colleghi, senza però che il datore di lavoro sia intervenuto per impedirle o anche solo scoraggiarle.

L'orientamento della Cassazione in merito al mobbing

Tale orientamento è stato oggetto di recente sentenza della Cassazione Civile, n. 27913 del 4 dicembre 2020.

In quello specifico caso, la Cassazione ha ritenuto corretta la decisione dei giudici di merito che avevano condannato il datore di lavoro al risarcimento del danno da mobbing in favore di una lavoratrice per offese, rimproveri ingiustificati, mortificazioni messe in atto dai colleghi. Di tali episodi, la lavoratrice aveva prontamente avvisato il datore di lavoro, il quale, tra l'altro, in un'occasione aveva anche assistito a un diverbio sfociato in insulti. La responsabilità del datore di lavoro, in questo caso, derivava dal fatto che egli non fosse intervenuto per interrompere la condotta mobbizzante dei colleghi nei confronti della lavoratrice.

La Suprema Corte, nel richiamare vari precedenti di legittimità, ha ricordato che la tutela della salute del lavoratore è principio sancito dalla Costituzione, all'art. 32 e ha precisato che

“la mancata predisposizione di tutti i dispositivi atti a tutelare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro viola l'art. 32 della Costituzione che garantisce il diritto alla salute come primario ed originario dell'individuo, ed altresì l'art. 2087 c.c. che, imponendo la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore da parte del datore di lavoro prevede un obbligo, da parte di quest'ultimo, che non si esaurisce nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico, ma attiene anche – e soprattutto – alla predisposizione di misure atte a preservare i lavoratori dalla lesioni di quella integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione ad eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio

“
.”

L'attenzione del datore di lavoro deve quindi estendersi non solo alla condotta che egli pone in essere, direttamente o tramite altri soggetti che esercitano il potere direttivo, ma anche ai comportamenti messi in atto da tutti i dipendenti che possano essere volti a ledere la dignità e la salute degli altri colleghi.

[Nel webinar di giovedì 22 luglio](#), con la dott.ssa Anna Visentin psicologa forese e con l'avv. Luisa Osellame, verrà affrontato il fenomeno del mobbing da tutti i punti di vista, in modo da comprenderne meglio i contorni e **capire quali siano le azioni che il datore di lavoro può adottare per prevenire eventuali situazioni potenzialmente lesive e nocive**.

[Avvocato Erica Mussato](#),

Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio Agoràpro collegato a questo articolo:

[Problematiche sul lavoro – Imprese e società](#)

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter Agoràpro](#).***

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu