

# I mille volti del mobbing

## Per dimostrarlo ora servono prove nel tempo

Mi chiamo Anna, ho 45 anni e lavoro in una multinazionale. Il capo mi sta escludendo da alcune mansioni che ho sempre svolto. Quando si può parlare di mobbing secondo la nostra legge? E si dà luogo ad un risarcimento dei danni? E che tipo di danno è risarcibile?

Anna S. Milano

### LE FORME

Verticale  
o orizzontale,  
dall'alto  
e dal basso:  
sono diverse  
le tipologie

re la vittima sino a indurla a rassegnare le dimissioni.

Diverse sono le forme che può assumere il mobbing, ma le relative condotte vengono ormai riconosciute: nel graduale demansionamento, nelle ripetute sanzioni disciplinari ingiustificate, nell'utilizzo esasperato di forme di controllo anche durante la malattia, nell'assegnazione di obiettivi impossibili da raggiungere, nelle iniziative volte a isolare il soggetto confinandolo in locali isolati o disagiati e impedendogli di ottenere qualsiasi informazione, nelle continue critiche sull'ope-

rato, nel diniego di attività formative o di aggiornamento professionale, nell'assegnazione di incarichi pericolosi, nella diffusione di pettegolezzi, nella ridicolizzazione della vittima per una sua caratteristica fisica o

un suo handicap, nelle minacce, nelle molestie sessuali (mentre non vengono qualificati come mobbing quei comportamenti seppur conflittuali, ma temporanei o quelli dovuti a gravi inadempimenti dello stes-

so dipendente). Secondo la consolidata giurisprudenza il mobbing comporta una violazione, oltreché extracontrattuale dell'art. 2043 cc anche dell'art. 2087 cc, che impone all'azienda di tutelare l'integrità fisica e morale dei dipendenti, e può provocare sia danni biologici conseguenti alla lesione dell'equilibrio psicofisico della "vittima", sia danni esistenziali rappresentati dal peggioramento della qualità della

vita e dalla lesione della personalità morale, la cui tutela, grazie anche alla normativa europea, è sempre più puntuale, sia agli ulteriori diversi danni connessi alla dequalifica, ove essa abbia rappresentato uno dei comportamenti mobbizzanti.

Per ottenere il risarcimento dall'azienda (secondo il Trib. di Trieste del 10/12/2003 in solido col superiore gerarchico autore dell'illecito) il mobbizzato dovrà per prima cosa dimo-

strare - secondo un orientamento anche attraverso meri indizi, purché gravi precisi e concordanti - i fatti lamentati e il mancato intervento del datore di lavoro per porre fine alle persecuzioni. Ma non sono mancate sentenze secondo le quali la vittima del mobbing deve dimostrare anche la volontà del mobber di mettere in atto la persecuzione (dolo generico) o addirittura la volontà di recare danno (dolo specifico).

Quanto in particolare ai danni biologici se ne dovrà provare sia la sussistenza, allegando circostanze e documenti che giustificano la richiesta di risarcimento (certificati medici o consulenza di parte) sia il nesso causale con le vessazioni. È però da menzionare un orientamento del tutto diverso secondo cui,

una volta accertata l'esistenza del mobbing, il danno viene ritenuto "in re ipsa". Da segnalare infine una nuovissima decisione della Suprema Corte (6/3/06 n. 4774) che seppure di sapore positivo, dimostra come, in mancanza di una normativa (ma numerosi sono i progetti di legge sul tema) per provare il mobbing e le sue conseguenze sia necessario un certo rigore processuale.

**ADRIANA CALABRESE**

**LUNEDÌ SUL SOLE-24 ORE**  
Le Agenzie comunitarie ricercano personale:  
i requisiti, l'iter, i termini per candidarsi

Mercoledì 19 Aprile 2006 -

IL SOLE-24 ORE

LA SENTENZA

## La Cassazione: deve esistere un «disegno»

**L**il mobbing è ancora una delle condotte più sfuggenti dal punto di vista dell'inquadramento giuridico. Con la sentenza n. 4774 (6 marzo) della Sezione lavoro la Cassazione ha però fornito alcune precisazioni sulla sua definizione che rendono più facile provarlo. La sentenza riguarda il caso di un dipendente di una società che aveva convenuto in giudizio il proprio datore di lavoro chiedendo il risarcimento dei danni, per una malattia invalidante, causata da comportamenti persecutori tra cui provvedimenti di trasferimento, ripetute visite mediche e fiscali, sanzioni disciplinari.

La Cassazione, oltre a confermare il verdetto della Corte d'appello, ha stabilito che per contestare il mobbing serve piuttosto un comportamento non estemporaneo del datore di lavoro, ma che si sviluppi nel tempo, di natura vessatoria tale da comportare una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore. Nel nostro ordinamento esiste infatti una norma, l'articolo 2087 del Codice civile, che vincola l'imprenditore ad adottare tutte le misure che, secondo la particolarità della prestazione, sono idonee a rispondere all'obbligo di sicurezza delle condizioni di lavoro.

Mercoledì 19 Aprile 2006

IL SOLE-24 ORE