



Forum: Mobbing

Topic: Il Mobbing - guida con raccolta di articoli e sentenze

Subject: Il Mobbing - guida con raccolta di articoli e sentenze

Inviato da : ADMIN

Data invio: 26/10/2016 12:39:22

Cos'è il mobbing

Con il termine "mobbing" si fa riferimento, in generale, all'insieme dei comportamenti che tendono a emarginare un soggetto dalla società di cui esso fa parte, tramite violenza psichica protratta nel tempo e in grado di causare seri danni alla vittima.

In questa pagina: Cos'è il mobbing | Etimologia del termine | Rilevanza giuridica | Mobbing e lavoro | In particolare: il bossing | Cause alla base del mobbing | Mobbing sociale | Tutela giuridica contro il mobbing | Tutela civilistica | Raccolta di articoli e sentenze | Massime della Cassazione

Non esiste un criterio specifico per individuare tali atti, nei quali rientra quindi ogni forma di angheria perpetrata da una o più persone nei confronti dell'individuo più debole: ostracismo, umiliazioni pubbliche e diffusione di notizie non veritiere.

Etimologia del termine

La parola mobbing è stata coniata ufficialmente da un etologo austriaco, Konrad Lorenz.

Il significato iniziale si riferiva, infatti, a tutti quegli atteggiamenti animali perpetrati da uno o più membri di un gruppo nei confronti di quello che potrebbe essere definito come l'anello debole dell'insieme, al fine di estraniare il soggetto dal resto branco e allontanarlo.

Più specificamente, il termine mobbing non è altro che una forma di gerundio sostantivato del verbo "to mob", coniato, nella lingua inglese, nel corso del XVII secolo e diretto derivato di una comune espressione latina, mobile vulgus, con la quale ci si riferiva ai folti gruppi tipici di una parata o di un evento locale, che avevano la cattiva abitudine di muoversi in modo disordinato seminando il caos nei dintorni.

Con il termine "to mob", in sostanza, si intende letteralmente: accalcarsi intorno a qualcuno, affollarsi, assalire tumultuando.

Oggi, tuttavia, l'accezione del termine si è sviluppata sino ad indicare, in generale, le persecuzioni psicologiche perpetrate da parte di uno o più individui nei confronti di un altro, nel contesto lavorativo e non solo.

Rilevanza giuridica

Come accennato, dunque, oggi con il termine mobbing si intende quella forma di terrore psicologico, esercitato, con modalità e tempistiche ben precise, in danno di un collega di lavoro, di un subordinato, di un individuo più debole, con il chiaro intento di danneggiarlo ed emarginarlo.

Affinché il mobbing assuma rilevanza sul piano giuridico è in particolare necessario che il terrore psicologico si estrinsechi in comportamenti aggressivi e vessatori, che si protraggano nel tempo in maniera ripetitiva, regolare e frequente.

Mobbing e lavoro

Il contesto principale con riferimento al quale si è iniziato a far riferimento al mobbing come a un comportamento illecito, giuridicamente rilevante, è quello lavorativo.

In tal contesto, sostanzialmente, il mobbing si estrinseca in tutti quei comportamenti che il datore di lavoro o i colleghi pongono in essere, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore.

Da tale definizione è possibile far discendere una prima forma di classificazione del mobbing: quella che distingue il mobbing verticale dal mobbing orizzontale.

Il mobbing verticale (o bossing) è la classica forma nella quale si estrinseca il mobbing e consiste negli abusi e nelle vessazioni perpetrati ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico. In questi casi le possibilità di ribellarsi a tali atteggiamenti sono spesso molto limitate e di non facile attuazione, in ragione dei rapporti di forza sbilanciati tra mobber e mobbizzato.

Per mobbing orizzontale, invece, si intende l'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa. Si tratta di comportamenti difficili da fronteggiare e denunciare soprattutto se attuati da un gruppo.

Per quanto esse siano del tutto inusuali, talvolta possono comunque verificarsi anche ipotesi di mobbing dal basso o low mobbing.

Si tratta di una serie di azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure di spicco aziendali, magari a seguito di un loro comportamento ritenuto non idoneo da parte di un buon numero di dipendenti oppure per motivi semplici quanto futili, come antipatia o invidia per il potere mostrato o per la posizione raggiunta.

È una situazione che, ad esempio, può verificarsi in ipotesi di crisi economica aziendale. In questi casi, infatti, non è raro che la figura del capo sia considerata alla base della crisi e di ogni altra problematica come disorganizzazione, cattiva reputazione dell'azienda, incapacità di essere competitivi.

In particolare: il bossing

Tra le diverse tipologie di mobbing che possono estrinsecarsi nel mondo del lavoro, di certo quella più diffusa è il bossing.

Su di esso, quindi, è il caso di soffermarsi qualche riga in più.

Innanzitutto occorre chiarire che questa pratica combina, in maniera premeditata, azioni a scopo

intimidatorio con veri e propri atti di violenza psico-fisica e di esclusione dai privilegi aziendali solitamente riservati in forma equa ai vari dipendenti.

Tali provvedimenti riguardano spesso l'assegnazione di incarichi lavorativi specifici, l'esclusione dai meeting del personale dipendente e il tenere nascoste solo ad alcuni dipendenti le informazioni che usualmente vengono diffuse tra tutti.

Tra gli altri atteggiamenti che caratterizzano il comportamento mobbizzante vi è poi, ad esempio, il fenomeno del ridimensionamento di ruolo nella comunità aziendale, che vede brillanti dipendenti (ritenuti potenzialmente pericolosi per lo status di alcuni alti membri del comitato direttivo a rischio) incaricati di mansioni di poco conto, come quella di fare fotocopie o gestire la posta di altri dipendenti di pari rango, che li demotivano e limitano l'espressione delle proprie capacità e conoscenze.

L'intento è quello di creare nella vittima, per varie ragioni, un senso di emarginazione e di cagionarle frustrazione e un'ansia sempre crescente e spesso insopportabile.

Cause alla base del mobbing

Se i comportamenti individuati come mobbing hanno assunto rilevanza nei vari ordinamenti giuridici principalmente in relazione agli ambienti di lavoro, ciò è derivato dalle particolari caratteristiche che connotano il relativo ramo del diritto.

Il mobbing, non a caso, riguarda spesso grandi aziende, le quali lo utilizzano per aggirare la normativa a tutela dei licenziamenti cagionando nel lavoratore "sgradito" una condizione di stress psico-fisico, idonea a determinarlo ad abbandonare di sua spontanea volontà il luogo di lavoro.

Tuttavia le motivazioni che possono celarsi dietro gli atti mobbizzanti sono molteplici.

Talvolta, ad esempio, l'intento dei mobber è quello di riversare su un "capro espiatorio" alcune problematiche interne di vario genere.

Altre volte il mobbing è dettato da motivazioni di carattere strettamente personale.

Esso può anche essere la conseguenza del rifiuto, da parte della vittima, delle avances del superiore o del collega poi divenuto mobber.

Da tutto ciò emerge chiaramente che le conseguenze dannose del mobbing non sono necessariamente connesse alla perdita del posto di lavoro che esso può illecitamente e indirettamente cagionare. Essere vittima di ripetute vessazioni, attacchi e umiliazioni può, infatti, indurre nel lavoratore paure e insicurezze, idonee ad incidere in maniera anche rilevante sulla sua salute psico-fisica.

Mobbing sociale

Sino ad ora, nel parlare di mobbing si è fatto riferimento esclusivo al mondo del lavoro.

Tuttavia, nonostante questo sia il contesto in cui il fenomeno assume la rilevanza maggiore, il

mobbing riguarda anche altri contesti.

Un individuo, infatti, può essere "preso di mira" e può divenire vittima di ripetute vessazioni in qualsiasi contesto sociale.

Ci accade, ad esempio, all'interno dell'ambiente scolastico, in cui i ragazzi possono divenire vittime del mobbing operato sia da altri studenti che dagli insegnanti.

Si pensi ai casi di disapprovazione infondata di alcune abitudini o idee dello studente o, ancora peggio, ai casi di pregiudizio nei suoi confronti derivante dalle origini, dalle tradizioni o dalla diversa etnia.

Anche nel caso di "mobbing scolastico" non sono da sottovalutare, seppur rari, i casi di mobbing dal basso che riguardano gruppi coalizzati di studenti che mirano a ledere le capacità organizzative e di dialogo di uno o più insegnanti ritenuti particolarmente deboli.

Un altro contesto sociale in cui il mobbing può estrinsecarsi è quello familiare.

Esso, ad esempio, riguarda i casi in cui un coniuge vuole ottenere il monopolio delle attenzioni della prole, a tal fine, cerca di estromettere il partner dalle questioni familiari.

È chiaro che questo tipo di mobbing è nocivo non solo della stabilità del nucleo familiare e della salute della vittima diretta ma anche di quella dei figli e di tutto il nucleo familiare.

Tutela giuridica contro il mobbing

Nel nostro ordinamento possono rinvenirsi diverse norme che permettono alle vittime di tutelarsi rispetto a fenomeni di mobbing.

La Costituzione

La prima fondamentale tutela può essere rinvenuta nella Costituzione.

La carta fondamentale del nostro ordinamento, infatti, all'articolo 32 riconosce e tutela la salute come un diritto fondamentale dell'uomo, all'articolo 35 tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e all'articolo 41 vieta lo svolgimento delle attività economiche private che possano arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.

Il codice civile e le leggi speciali

Spostandoci dal piano dei principi a quello pratico, nel nostro codice civile è possibile rinvenire due fondamentali norme in grado di aiutare le vittime di comportamenti mobbizzanti a trovare tutela rispetto alle lesioni subite.

Si tratta, innanzitutto, dell'articolo 2043 che prevede l'obbligo di risarcimento in capo a chiunque cagioni ad altri un danno ingiusto con qualunque fatto doloso o colposo.

Si tratta poi dell'articolo 2087 che impone all'imprenditore di adottare tutte le misure idonee a tutelare

l'integrità fisica e la personalità morale di lavoratori.

Con riferimento alle leggi speciali, una tutela contro comportamenti mobbizzanti può essere ravvisata innanzitutto nello Statuto dei lavoratori, nella parte in cui pone una specifica procedura per le contestazioni disciplinari a carico dei lavoratori e laddove punisce i comportamenti discriminatori del datore di lavoro.

Un'ulteriore tutela, di carattere più generale, è ravvisabile, infine, nel Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il codice penale

Il mobbing, nel nostro ordinamento può talvolta assumere rilevanza anche da un punto di vista penale, sebbene non esista una specifica figura di reato.

I comportamenti mobbizzanti, infatti, a determinate condizioni possono cagionare delle conseguenze riconducibili al reato di lesioni personali di cui all'articolo 590 del codice penale.

Tutela civilistica

Le vittime di mobbing, quindi, trovano la loro principale fonte di tutela nella possibilità di esperire i tradizionali rimedi civilistici offerti dal nostro ordinamento.

Esse potranno insomma citare in giudizio il loro mobber nelle forme del rito ordinario al fine di vederne accertata la responsabilità per il danno che hanno cagionato nei loro confronti, ovvero sia non solo il danno biologico ma anche il danno morale.

Onere della prova

Affinché possa essere risarcito del danno subito, tuttavia, è necessario che il mobbizzato fornisca una prova precisa e adeguata del mobbing.

Innanzitutto egli dovrà provare che, nei suoi confronti, è stata perpetrata una serie di comportamenti persecutori, con intento vessatorio.

Costituiscono esempi di tali comportamenti, si ricorda, le critiche continue e immotivate, la dequalificazione, l'emarginazione, le molestie.

Il mobbizzato dovrà provare, poi, che tali comportamenti non sono sfociati in un unico, isolato, evento, ma sono stati reiterati lungo un arco temporale medio-lungo, ovvero sia per un periodo di tempo tale da rendere invivibile il contesto di riferimento.

Un'ulteriore fondamentale prova da fornire è quella relativa al danno subito. Essa potrà essere data con dichiarazioni testimoniali e, ancor più efficacemente, con perizie e certificati medici che attestino lo stato di depressione e frustrazione.

Infine, ed è questa la prova più delicata da fornire, dovrà essere accertato lo stretto rapporto causale tra la condotta denunciata e il danno subito.

Raccolta di articoli e sentenze in materia di Mobbing

- Â» Mobbing: il danno esistenziale va risarcito solo se Ã" provato il peggioramento di vita del lavoratore - Lucia Izzo - 24/11/15
- Â» Mobbing sul lavoroâ€¦ da parte di suocero e cognato? Scatta il reato di maltrattamenti in famiglia - Marina Crisafi - 08/11/15
- Â» Mobbing: la ripartizione dell'onere della prova - Avv. Emanuela Foligno - 10/10/15
- Â» Facebook: eliminare un collega dagli amici puÃ² essere mobbing - Marina Crisafi - 27/09/15
- Â» Mobbing: la condanna non comporta necessariamente il risarcimento del danno alla professionalitÃ - Valeria Zeppilli - 13/08/15
- Â» Fumo passivo: va risarcito il danno da mobbing - Avv. Emanuela Foligno - 22/07/15
- Â» Cassazione: non Ã" mobbing decurtare lo stipendio al lavoratore ritardatario - N.R. - 06/07/15
- Â» Mobbing: rispondono in solido datore e superiore gerarchico - Licia Albertazzi - 23/05/15
- Â» Cassazione: costretto a fare il "tappabuchi"? Non c'Ã" mobbing se gli incarichi sono compatibili con le mansioni del lavoratore - Licia Albertazzi - 05/03/15
- Â» Differenze tra danno da mobbing e danno da demansionamento - Avv. Francesco Pandolfi - 26/02/15
- Â» Mobbing in ambito militare: giudice ordinario o giudice amministrativo? - Avv. Francesco Pandolfi - 22/02/15
- Â» Il mobbing coniugale - Avv. Emanuela Foligno - 16/02/15
- Â» Lavoratore adibito a mansioni diverse: senza dequalificazione, non c'Ã" mobbing. Parola di Cassazione - Marina Crisafi - 01/01/15
- Â» Cassazione. Per impugnare il licenziamento dovuto a mobbing va provato il rapporto di causa-effetto tra le condotte del datore e il licenziamento - Mara M. - 03/10/14
- Â» Il mobbing familiare? L'uguaglianza tra coniugi lo esclude. Parola di Cassazione - Marina Crisafi - 09/07/14
- Â» Il mobbing e l'impatto psicologico sulle vittime. I ruoli dell'avvocato e dello psicologo - Laura Tirloni - 14/05/14
- Â» Mobbing familiare? Va addebitata la separazione - Marina Crisafi - 05/05/14
- Â» Il mobbing nell'ambiente lavorativo non Ã" inquadrabile nel reato di maltrattamenti in famiglia se l'azienda Ã" articolata e di medie-grandi dimensioni. - Maurizio Tarantino - 09/04/14
- Â» Il mobbing familiare - Nicolina Leone - 29/01/14
- Â» Cassazione: mobbing e valutazione 'mediocre' del dipendente nelle note di qualifica del datore - L.S. - 23/01/14
- Â» Mobbing: l'accertamento del danno alla salute non comporta necessariamente anche il riconoscimento del danno alla professionalitÃ ; quest'ultimo va provato separatamente. - Maurizio Tarantino - 11/01/14
- Â» Mobbing e divieto di nova in appello: quando nuovi fatti sopravvengono in corso di causa - C.G. - 29/10/13
- Â» Cassazione: se l'assenza Ã" dovuta a mobbing, il licenziamento Ã" illegittimo - Licia Albertazzi - 07/10/13
- Â» Chi risarcisce il danno biologico procurato da mobbing? - Avv. Roberto Vetri - 10/09/13
- Â» Stato patologico nel MOBBING : negazione del risarcimento per manie di persecuzione - Maurizio Tarantino - 02/09/13
- Â» Lo "STRAINING" : manifestazione attenuata del Mobbing e delitto di maltrattamenti in famiglia. - Maurizio Tarantino - 17/07/13
- Â» Cassazione: illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto se le assenze dal servizio sono dovute a mobbing - L.S. - 14/06/13
- Â» Cassazione: configurabilitÃ del mobbing e onere della prova - L.S. - 04/06/13
- Â» Cassazione, non Ã" mobbing il mero 'svuotamento delle mansioni' del dipendente - L.S. -

07/04/13

Â» Cassazione: se l'azienda non protegge dal mobbing, il lavoratore va risarcito - Barbara LG Sordi - 28/01/13

Â» Il mobbing Scolastico - Nicolina Leone - 18/12/12

Â» Difendersi dal mobbing - Nicolina Leone - 15/09/12

Â» Mobbing orizzontale - Nicolina Leone - 02/01/12

Massime della Cassazione

Cassazione civile Sezione lav. sentenza del 03/07/2015 n. 13693

Il lavoratore vittima di mobbing non Ã" tenuto a dimostrare la colpa del datore di lavoro ma Ã" sempre tenuto a dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume siano state violate.

Cassazione civile Sezione lav. sentenza del 04/06/2015 n. 11547

Ai fini della configurabilitÃ della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicitÃ di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalitÃ del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integritÃ psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioÃ dell'intento persecutorio"

Cassazione civile Sezione lav. sentenza del 15/05/2015 n. 10037

Il fatto che le condotte persecutorie integranti la fattispecie di mobbing sino opera di un altro dipendente, superiore gerarchico della vittima, non esclude la responsabilitÃ del datore di lavoro se questi Ã" rimasto colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo. Nella specie la durata e le modalitÃ con cui Ã" stata posta in essere la condotta mobbizzante, quale risulta anche dalle prove testimoniali, sono tali da far ritenere la sua conoscenza anche da parte del datore di lavoro, nonchÃ organo politico, che l'ha comunque tollerata.

Cassazione civile Sezione lav. sentenza del 23/01/2015 n. 1258

Ai fini della configurabilitÃ del mobbing lavorativo, devono ravvisarsi da parte del datore di lavoro comportamenti, anche protratti nel tempo, rivelatori (in modo inequivoco, di un'esplicita volontÃ di quest'ultimo di emarginazione del dipendente, occorrendo, pertanto dedurre e provare la ricorrenza di una pluralitÃ di condotte, anche di diversa natura, tutte dirette (oggettivamente) all'espulsione dal contesto lavorativo, o comunque connotate da un alto tasso di vessatori etÃ e prevaricazione, nonchÃ sorrette (soggettivamente) da un intento persecutorio e tra loro intrinsecamente collegate dall'unico fine intenzionale di isolare il dipendente.

Cassazione civile Sezione lav. sentenza del 23/01/2015 n. 1262

Per potersi parlare di mobbing Ã" necessaria una pluralitÃ di condotte ostili, protrattesi nel tempo, tese ad emarginare il singolo lavoratore. Per l'esattezza, secondo la giurisprudenza di questa S.C. affinchÃ sia configurabile un mobbing devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalitÃ e/o della dignitÃ del dipendente;

c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità ; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

http://www.studiocataldi.it/guide_legali/il-mobbing/