

## Capitolo 5 Il mobbing e le vie giudiziarie

### 1. Testo Mobbing: definizioni e tutela civilistica del lavoratore

*Il seguente testo introduce il concetto di mobbing sul posto di lavoro. Leggete il testo e dopo averne compreso il significato globale procedete con il lavoro testuale.*

Nel corso degli ultimi anni l'**ambiente lavorativo** è diventato spesso il luogo in cui hanno origine nuove patologie derivanti da **comportamenti** umani atti a provocare nei confronti del soggetto "più debole" una serie sistematica e ripetuta di **vessazioni** in questi casi si parla di mobbing.

Il **mobbing** consiste nell'insieme di quei comportamenti a **carattere persecutorio** posti in essere dal datore di lavoro, intermedi e colleghi nei confronti del lavoratore che si traducono in maltrattamenti, offese, aggressioni, umiliazioni, intimidazioni, mortificazioni tali da provocare in capo al prestatore di lavoro disturbi di natura psico – fisica, danni alla salute e alla personalità morale.

Le forme più frequenti di mobbing sono costituite dalla **dequalificazione professionale** del lavoratore, dalla reiterazione di comportamenti fastidiosi ed offensivi, dalle continue critiche con il fine precipuo dello svilimento ed isolamento del lavoratore.

L'**attività persecutoria** ha lo scopo di spingere il lavoratore a **dimettersi** o a **rinunciare ad eventuali incarichi** nonché estromettere lo stesso dal contesto lavorativo.

Se la persecuzione proviene **dal datore di lavoro** o dai superiori gerarchici si parla di **mobbing verticale**; se i persecutori sono semplici **colleghi** del lavoratore si parla di **mobbing orizzontale**; infine, se le vessazioni provengono dai sottoposti, che si coalizzano contro il superiore si parla di mobbing ascendente. Tali comportamenti assumono una connotazione illecita allorquando aventi come unico scopo quello di danneggiare il lavoratore nel suo ruolo e nella sua funzione lavorativa, così da determinare il suo isolamento fisico, morale e psicologico, all'interno del contesto lavorativo. (Cons. Stato Sez. IV, 10/01/2012, n.14).

Fonte: <http://www.diritto.net/dirittonet-home/mobbing-bulling/25345-mobbing-definizioni-e-tutela-civilistica-del-lavoratore.html>

## Lavoro testuale

1 Rileggete ora il testo un'altra volta soffermandovi sui termini evidenziati. Analizzatele a coppie e, con l'aiuto di un dizionario (giuridico), confrontate i termini evidenziati.

2 Vero o falso?

	v	f
a) L'ambiente lavorativo è diventato spesso scenario di mobbing.		
b) Il mobbing non ha carattere vessatorio.		
c) Il mobbing svilisce professionalmente.		
d) L'obiettivo delle azioni mobbizzanti è di far dimettere il lavoratore.		
e) Il mobbing viene esercitato soltanto da parte del datore di lavoro.		

3 Che cosa si intende per

a) mobbing verticale?

---



---



---

b) mobbing orizzontale?

---



---



---

c) mobbing ascendente?

---



---



---

## 2. Testo Tutela civilistica

Il seguente testo introduce il concetto di tutela civilistica nei confronti del lavoratore mobbizzato. Completatene le parti mancanti utilizzando i termini sottolencati.

*Leggete il testo e dopo averne compreso il significato globale procedete con il lavoro testuale.*

Sul mobbing non esiste una specifica (1) \_\_\_\_\_, pertanto, ai fini della tutela del lavoratore mobbizzato si applicano, per quanto compatibili, le norme civilistiche e penalistiche.

Nell'ordinamento vigente le numerose disposizioni specifiche di protezione del lavoratore convivono con una norma generale, che impone al datore di lavoro di (2) \_\_\_\_\_ tutte "le misure necessarie atte a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" (art. 2087 c.c.). Recente giurisprudenza ha affermato che "si configura il mobbing quando il datore di lavoro pone in essere (3) \_\_\_\_\_ lavoratore una condotta sistematica e protratta nel tempo, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità". (Cass. Civ. Sez. Lav. 10/01/2012, n.87).

Tra le pratiche di mobbing vi può rientrare anche la (4) \_\_\_\_\_ professionale del lavoratore, specificamente il lavoratore viene adibito a mansioni degradanti o inferiori, quindi, diverse da quelle per cui è stato assunto. Se dalla dequalificazione sono derivati anche danni alla salute, il lavoratore può chiedere la condanna del datore di lavoro e il relativo risarcimento ai sensi degli art. 2103 e 2087 c.c. Se dal caso, potrà anche chiedere il (5) \_\_\_\_\_ per il danno biologico, che include la componente della menomazione fisica e psichica, come conseguenza della lesione del diritto alla salute tutelato dall'art. 32 della Costituzione e garantito dall'art. 2059 c.c. Si ritiene, infine, possibile considerare il datore di lavoro responsabile anche ai sensi dell'art. 2043 c.c., per violazione dell'obbligo generale di non arrecare ad altri danno ingiusto.

In sostanza, la tutela prevista per (6) \_\_\_\_\_ è una tutela strettamente risarcitoria per tutti i danni subiti e subendi come conseguenza del mobbing.

Fonte: <http://www.diritto.net/dirittonet-home/mobbing-bulling/25345-mobbing-definizioni-e-tutela-civilistica-del-lavoratore.html>

## Lavoro testuale

*Leggete il testo completandolo con i termini mancanti*

<i>il lavoratore    risarcimento    dequalificazione    nei confronti del    adottare disciplina normativa</i>
--

### 3. Testo

#### Tutela penalistica

*Il seguente testo introduce il concetto di tutela penalistica nei confronti del lavoratore mobbizzato. Completatene le parti mancanti utilizzando i termini sottoelencati.*

Con la qualificazione civilistica può concorrere, a volte, una qualificazione penalistica quali maltrattamenti (art. 572 c.p.), lesioni (582 – 583 c.p.), violenza privata (art. 610 c.p.), estorsione (629 c.p.), diffamazione (595 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), ingiurie (594 c.p.). Non (1)\_\_\_\_\_ quando si è in presenza di mobbing concorrono le fattispecie penali potendo lo stesso configurarsi anche solo dalla violazione di norme civilistiche, come ad esempio, nel caso della dequalificazione professionale.

#### Conclusioni

E' bene specificare che non si può pensare che qualsiasi scortesia, maleducazione, offesa o screzio derivante da un (2)\_\_\_\_\_ di un collega o di un dirigente costituiscano ipotesi di mobbing. Difatti non si configura la fattispecie di mobbing e nemmeno la possibilità di un (3)\_\_\_\_\_ se i conflitti in ufficio sono conseguenza del pessimo carattere del dipendente. (Cass., sez. lav., 21 aprile 2009 n. 9477).

Per concludere le vittime di mobbing hanno spesso difficoltà a (4)\_\_\_\_\_ la loro situazione in primis per la paura di perdere il posto di lavoro o perché temono un ulteriore peggioramento della situazione lavorativa, per superare questa fase iniziale il primo passo è (5)\_\_\_\_\_ in famiglia ed il secondo rivolgersi ad un (6)\_\_\_\_\_ specializzato.

Fonte: <http://www.diritto.net/diruttonet-home/mobbing-bulling/25345-mobbing-definizioni-e-tutela-civilistica-del-lavoratore.html>

#### Lavoro testuale

**1** Leggete il testo completandolo con i termini mancanti

parlarne	rivelare	risarcimento danni	pessimo carattere
	necessariamente	legale	

**2** *Da sapere*

Il danno biologico è una lesione dell'integrità fisica e/o psichica del soggetto, medicalmente accertabile e risarcibile a prescindere dalla capacità di produzione di reddito del danneggiato.

Fonte: [http://www.infortunisticamazzeni.it/it/doc-s-30-207-1-che\\_cos\\_%C3%A8\\_il\\_danno\\_biologico.aspx](http://www.infortunisticamazzeni.it/it/doc-s-30-207-1-che_cos_%C3%A8_il_danno_biologico.aspx)

## 4. Testo

### La dequalificazione non fa mobbing

*Il seguente testo introduce il concetto del demansionamento nei confronti del lavoratore. Completatene le parti mancanti utilizzando i termini sottoelencati.*

Tra i temi che entreranno nella contrattazione collettiva futura c'è anche quello della (1)\_\_\_\_\_ nelle mansioni dei lavoratori. Questo è uno dei punti previsti dall'accordo sulla produttività sottoscritto la scorsa settimana tra Governo e parti sociali (Cgil esclusa). Diventa quindi di stretta attualità "fare il punto" sul (2)\_\_\_\_\_ per come viene trattato nelle aule di giustizia, soprattutto per delinearne l'identikit e trovare la linea di demarcazione rispetto al mobbing. Molto spesso, infatti, le due figure vengono richiamate in tandem, anche se sono e vanno tenute distinte. Il "distinguo" tra la dequalificazione professionale e il mobbing si gioca in realtà sul piano della (3)\_\_\_\_\_. È necessario chiedersi quale può essere l'elemento di distinzione, indispensabile anche per quantificare l'eventuale risarcimento del danno subito (si veda l'altro articolo in pagina).

La necessità della prova

La giurisprudenza ha precisato che la dequalificazione non è necessariamente mobbing se non si prova l'intento (4)\_\_\_\_\_ dell'azienda. La Cassazione, con la sentenza n. 12770 del 23 luglio 2012, ha affermato che la dequalificazione professionale non è prova certa di una volontà oppressiva e vessatoria del datore di lavoro. Non si può escludere, tuttavia, solo per questo, il riconoscimento di un (5)\_\_\_\_\_ per il danno morale, biologico e professionale subito, poiché il demansionamento del lavoratore comporta comunque uno svilimento della professionalità acquisita dal dipendente. La vicenda vede coinvolta un'impiegata amministrativa di un'azienda telefonica trasferita al servizio di centralinista. La Cassazione (6)\_\_\_\_\_ il ricorso della lavoratrice sulla domanda di risarcimento del danno da mobbing. L'estensore motiva che i vari comportamenti assunti mobbizzanti, complessivamente valutati, non erano tali da configurare la nozione di mobbing, come delineata dalla consolidata giurisprudenza (Cassazione 87/2012). Alcuni di questi, infatti, non risultavano (7)\_\_\_\_\_ (come il divieto di ritirare gli effetti personali) e la maggioranza di questi risultava

(8)\_\_\_\_\_ (l'apertura della corrispondenza, considerato il divieto di ricezione di corrispondenza personale e quindi la riferibilità a comunicazioni d'ufficio, il trattamento di malattia corrisposto come previsto dal contratto collettivo, la reiterazione delle visite di controllo data la durata dell'assenza per malattia). Quindi, conclude la sentenza, i singoli comportamenti non avevano in sé, congiuntamente e isolatamente considerati, contenuto mobbizzante, sicché dalla loro somma, mancando una qualsiasi prova dell'esercizio (9)\_\_\_\_\_ del diritto, non si poteva desumere un disegno persecutorio, fonte di risarcimento.

Fonte: <http://www.ilsole24ore.com/art/norme-e-tributi/2012-11-26/dequalificazione-mobbing-064122.shtml?uuid=Ab2w3Q6G>

## Lavoro testuale

### 1 Leggete il testo completandolo con i termini mancanti

<i>legittima</i>	<i>persecutorio</i>	<i>abusivo</i>	<i>provati</i>	<i>indennizzo</i>
<i>rigetta</i>	<i>prova</i>	<i>demansionamento</i>	<i>flessibilità</i>	

### 2 Da sapere

- **I sindacati**

I sindacati, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, vengono anche definiti parti sociali CGL, CISL, UIL sono associazioni di lavoratori per la tutela dei diritti e degli interessi di categoria sul posto di lavoro e nell'ambito della società. Esistono anche organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro o le categorie dei lavoratori autonomi.

Fonte: [http://dizionari.corriere.it/dizionario\\_italiano/S/sindacato\\_1.shtml](http://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/S/sindacato_1.shtml)

- **La contrattazione collettiva**

La contrattazione collettiva è finalizzata al raggiungimento di un accordo, cd. contratto collettivo, tra un datore di lavoro (o un gruppo di datori di lavoro) ed un'organizzazione (o più organizzazioni) di lavoratori, allo scopo di stabilire il trattamento minimo garantito e le condizioni di lavoro alle quali dovranno conformarsi i singoli contratti individuali stipulati sul territorio nazionale.

Fonte: <http://www.simone.it/newdiz/newdiz.php?action=view&id=385>

## 5. Testo Sentenza

*Il seguente testo introduce una sentenza e la sua massima. Leggete il testo in maniera dettagliata identificando l'indagato, l'attività che il soggetto indagato svolgeva, il reato che gli viene contestato e chi sostiene l'accusa, chi è la persona offesa e in che modo in qualità di persona offesa fa valere le sue ragioni. Procedete successivamente con il lavoro testuale.*

Sentenze Cassazione Penale, sez. V

Data udienza: 09 luglio 2007

Numero: n. 33624

Classificazione

Omicidio Colposo E Lesioni Personali Colpose – Lesioni personali colpose Vedi tutto

Lavoro Subordinato (Rapporto di) – Tutela delle condizioni di lavoro disagi e pressioni (molestie sessuali, mobbing)

---

Lavoro (rapporto di) – Mobbing – Rilevanza penale – Insussistenza – Requisiti – Fattispecie simile. Vedi tutto

Sicurezza del lavoro – Vessazioni sul lavoro costituenti mobbing – Nozione – Condotta persecutoria finalizzata all'emarginazione del lavoratore.

La Corte Suprema Di Cassazione

Sezione Quinta Penale

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Pizzuti Giuseppe – Presidente –

Dott. Rotella Mario – Consigliere –

Dott. Sandrelli Gian Giacom – Consigliere –

Dott. Fumo Maurizio – Consigliere –

Dott. Vessichelli Maria – Consigliere –

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso proposto da:

Parte Civile C.I. e dal Pubblico Ministero di Santa

Maria Capua Vetere;

avverso la sentenza di non luogo a procedere resa dal Giudice dell'Udienza preliminare presso il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere in data 3.11.2006 nei confronti di:

D.N.G., nato il (Omissis);

Sentita la Relazione svolta dal Cons. Dr. Gian Giacomo Sandrelli;

sentita la Requisitoria del Procuratore Generale nella persona del

Cons. Dr. Giuseppe Febbraro che ha concluso per il rigetto dei

ricorsi.

#### In Fatto

Ricorrono avverso la sentenza di non luogo a procedere resa dal GUP presso il Tribunale di S. Maria Capua Vetere nel proc. a carico di D.N.G. sia il PM. sia la Parte Civile C. I., lamentando entrambi sia la erronea applicazione della legge penale sia la carenza di motivazione.

La vicenda attiene ad una annosa querelle tra la prof. C. I., insegnante di sostegno presso l'Istituto d'arte di San Leucio, ed il preside della scuola, D.N.G., sfociata in contenzioso amministrativo e, di poi, penale. L'accusa dedotta nell'attuale procedimento è di lesioni personali volontarie gravi in ragione dell'indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica, in sostanza un comportamento riconducibile, come si esprimono le parti, nella condotta di mobbing. Il giudice ha reso sentenza liberatoria sostanzialmente ritenendo "insostenibile" la tesi (espressa da CT.) della riconducibilità alla nozione di lesione della mera alterazione del tono dell'umore attesa la natura transeunte ed assai comune e la difficoltà di individuare un atto a cui collegare eziologicamente la malattia.

#### In Diritto

1) Sia le parti private sia il giudicante invocano, per l'attuale vicenda, la condotta di mobbing. Con la nozione (delineatasi nella esperienza giudiziale gius/lavoristica) di mobbing si individua la fattispecie relativa ad una condotta che si protragga nel tempo con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore, onde configurare una vera e propria condotta persecutoria posta in essere dal preposto sul luogo di lavoro.

La difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al codice penale questa tipizzazione, deriva – nel caso di specie – dalla erronea contestazione del reato da parte del P.M. Infatti, l'atto di incolpazione è assolutamente incapace di descrivere i tratti dell'azione censurata.

La condotta di mobbing suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti, anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro. Pertanto la prova della relativa responsabilità