



A cura dell'AVVOCATO  
FULVIA FOÏS

## AFFARI DI FAMIGLIA

# Mobbing e condotte vessatorie sul posto di lavoro come tutelarsi

Cari lettrici e lettori, in questo numero vorrei prendere in considerazione con Voi il fenomeno del mobbing e la sua rilevanza penale nel nostro ordinamento anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali in merito.

Che cos'è il mobbing?

Il termine mobbing deriva dal verbo inglese "to mob" che significa attaccare, assalire, circondare e, nel linguaggio comune, individua un fenomeno purtroppo assai diffuso nei luoghi di lavoro consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (così Corte Cost. n. 359/2003).

Le motivazioni alla base delle condotte mobbizzanti sono molteplici: spingere la vittima a lasciare da sé il posto di lavoro senza che sia il datore di lavoro a licenziarla o una ritorsione in conseguenza di comportamenti non condivisi o ancora il rifiuto del soggetto vessato ad accettare proposte o richieste immorali o illegali.

Quali sono le caratteristiche essenziali del mobbing? Il mobbing si contraddistingue per la serialità delle

condotte vessatorie; queste, infatti, singolarmente considerate, potrebbero anche essere di per se stesse lecite e/o legittime assumendo carattere illecito solo a seguito del loro ripetersi nel tempo.

A titolo esemplificativo si indicano tra le condotte capaci di integrare il mobbing il demansionamento del lavoratore mediante l'attribuzione di compiti inferiori rispetto a quelle contrattualmente previste; la sostanziale estromissione dall'attività lavorativa; la mancata assegnazione di nuovi lavori o la sottrazione degli strumenti per lavorare; i ripetuti trasferimenti ingiustificati.

Altra caratteristica distintiva del mobbing è il fatto di essere realizzato all'interno di luoghi di lavoro al punto che si distingue tra mobbing c.d. verticale, posto in essere dal datore di lavoro nei confronti di un suo sottoposto e mobbing c.d. orizzontale, posto in essere dai colleghi verso un soggetto di pari grado.

Infine il fenomeno in esame si caratterizza per l'effetto vessatorio delle reiterate condotte persecutorie che devono essere tali da generare nella vittima uno stress psico-fisico, indi un danno alla salute.

La qualificazione giuridica

Il mobbing, a tutt'oggi, non trova un'espressa definizione normativa per cui è compito del giudice, in ossequio al principio di legalità, cardine del diritto

penale italiano, ricondurre la fattispecie concreta di mobbing ad una figura di reato espressamente prevista dal legislatore.

In merito, si rileva di come il problema della qualificazione giuridica del mobbing sia relativamente recente se si considera che le prime sentenze in materia risalgono ai primi anni del 2000.

Ciò detto, il fenomeno in questione è stato ricondotto, a seconda delle caratteristiche della fattispecie concreta, ora al delitto di lesioni personali di cui all'art. 582 c.p. (Cass. Pen. n. 42266/2005, Trib. Monza 23.04.2007), ora all'abuso d'ufficio di cui all'art. 323 c.p. (Cass. Pen. 40891/2007), ora alla violenza privata di cui all'art. 610 c.p. (Cass. Pen. n. 31413/2007) nonché al reato di molestie (art. 660 c.p.).

Tuttavia, la giurisprudenza prevalente ha cercato di combattere il fenomeno del mobbing attraverso il ricorso al delitto di maltrattamenti contro familiari e conviventi di cui all'art. 572 c.p.

Quest'ultimo, infatti, attesa la natura di reato abituale, si presta a ricomprendere al suo interno anche condotte mobbizzanti.

Il reato di maltrattamenti è volto alla tutela non solo delle relazioni in ambito familiare ma anche di relazioni più ampie, preservando il soggetto

sottoposto all'altrui autorità o affidato ad un terzo per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte. In considerazione di ciò il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, in quanto caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare del primo nei confronti del secondo, è stato ricondotto alla relazione di autorità necessaria perché possa dirsi integrato il delitto di maltrattamenti.

Come tutelarsi dal mobbing

Le strategie per difendersi dal mobbing sono diverse. Dal punto di vista pratico è certamente utile, anche ai fini processuali, cercare la non facile solidarietà di un gruppo di colleghi che potranno, se necessario, venire a testimoniare in sede giudiziale. Caldamente consigliabile anche il tenere un'agenda ove indicare giorno per giorno le condotte vessatorie subite onde poter facilmente relazionare chi dovrà tutelare le proprie ragioni.

Di certo la soluzione non può individuarsi nel rassegnare le dimissioni.

**Se lo desiderate segnalatemi i Vs casi e/o le Vs questioni di maggiore interesse all'indirizzo mail: [affaridifamiglia.lapiazza@gmail.com](mailto:affaridifamiglia.lapiazza@gmail.com) autorizzandomi espressamente anche alla riproduzione parziale del testo da Voi inviati.**