

# La dignità oltre la busta paga

MOBBING, STALKING, MOLESTIE E ALTRE FORME DI LAVORO MALATO: COME PREVENIRLE E COME DIFENDERSI

di Carmela Ignaccolo

«**L**a signora Bianchi (il nome è di fantasia) è stata dipendente per 20 anni di una società della grande distribuzione, prevalentemente con mansioni di cassiera. Una volta raggiunti i requisiti per la pensione, riceve dal direttore del personale la proposta di dare le dimissioni a fronte di un incentivo; ma la signora che non ha raggiunto i limiti di età (all'epoca della vicenda 65 anni) declina gentilmente l'invito, facendo presente che preferisce rimanere a lavorare ancora almeno un altro anno.

Il rifiuto viene accolto con sfavore dall'azienda e il responsabile del negozio comincia ad effettuare un controllo quotidiano e costante dell'operato della signora; non appena la stessa si allontana dalla postazione per le pause fisiologiche, per bere un caffè o per consumare il pasto non perde occasione per richiamarla con l'interfono alla cassa. Non basta: le muove rimproveri immotivati, anche in presenza di clienti e di colleghi di lavoro, fino a contestarle verbalmente un ammanco di cassa, così da metterla sotto pressione (insieme al direttore del personale, giunto in loco nel frattempo) e invitarla a lasciare il negozio previa sottoscrizione di



**Annalisa Rosiello e Chiara Vannoni**  
dello Studio Legale Rosiello

una lettera di contestazione disciplinare e contestuale sospensione cautelativa dal lavoro.

La signora, in preda allo sconforto, ricorre al legale che redige una lettera di giustificazioni dove le condotte anche pregresse vengono censurate, ma nulla da fare, la signora viene licenziata per giusta causa. A questo punto si rivolge al Giudice del Lavoro lamentando sia le condotte mobbizzanti (ed anche discriminatorie per ragioni di età) sia l'ingiustizia del licenziamento. Il giudice, in esito all'istruttoria, dichiara non sufficientemente provati gli episodi di mobbing, ma ordina la reintegrazione della lavoratrice in ragione del fatto che l'episodio contestato non è stato dimostrato e in ogni caso per la palese sproporzione tra il licenziamento disposto e il fatto contestato; mai in precedenza, peraltro, la lavoratrice aveva avuto procedimenti disciplinari. «Morale? La signora



Bianchi ottiene giustizia, ma non per gli episodi di mobbing. Purtroppo è un unicum, ma una storia come tante altre, questa che ci viene raccontata dagli avvocati Annalisa Rosiello e Chiara Vannoni. Con un epilogo in troppi casi già scritto.

«Infatti- precisano- è piuttosto frequente in grande distribuzione il mobbing di persone over 55-60 che rifiutano incentivi o che, proprio per ragioni di età, vengono ritenute non gradite al pari di personale più giovane, meno costoso e possibilmente anche precario.

E ricorrere alle vie disciplinari come in questa vicenda specifica è una pratica tanto ricorrente quanto particolarmente odiosa, dal momento che pesanti sono le conseguenze sul piano psicologico del mobbing o di accuse ingiuste e persino ingiuriose

(quali quelle di sottrazione di beni o di denaro aziendale, nel caso della cassiera)».

Ecco appunto: ingiustizia, ingiuria, umiliazione, sotterfugi e slealtà. È proprio quando si calpesta la dignità e la libertà dell'individuo - costringendolo a lavorare in un ambiente ostile in cui viene insultato, o discriminato, o fatto oggetto di attenzioni moleste sul piano sessuale- che il lavoro diventa malato. E questo Rosiello e Vannoni lo sanno bene perché ogni giorno da anni si scontrano con ingiustizie del genere.

**Ma è corretto parlare di mobbing tout court?**

Assolutamente no: non tutto è mobbing. Ci sono altre fattispecie e una ricca normativa antidiscriminatoria che, oltre ad essere - a seconda del caso - la più appropriata per inqua-

## COSA FARE - TEMPI DI ATTIVAZIONE

La vittima di mobbing può incorrere in serie difficoltà a livello esistenziale fino ad arrivare a disturbi di adattamento e/o patologie di tipo cronico. Occorre dunque che la stessa affronti un percorso clinico tramite centri specializzati nelle patologie legate allo stress ed al mobbing e/o tramite figure professionali quali lo psicologo, lo psicoterapeuta, lo psichiatra.

È di estrema importanza che - in caso di assenze per malattia - la diagnosi del medico di base, pur sintetica (ad es. depressione, ansia, attacchi di panico, ecc.) attesti - se ricorrono gli estremi - che la patologia è riconducibile al contesto lavorativo (e dunque, ad es.: depressione reattiva a problematiche in ambito lavorativo).

Sul piano legale è importante rivolgersi al sindacato (presso la CGIL di Milano è attivo uno "Sportello mobbing") o ad un avvocato giuslavorista specializzato in casi di mobbing.

È importante, relativamente ai tempi, affrontare il percorso clinico contestualmente (o antecedentemente) a quello legale.

L'azione risarcitoria si prescrive in dieci anni, trattandosi di responsabilità contrattuale (legata alla violazione dell'art. 2087 c.c.).

Naturalmente è consigliabile attivarsi tempestivamente, sia per prevenire l'aggravarsi dei danni, sia per ragioni pratiche-processuali: in cause in cui le testimonianze sono di fondamentale importanza, il trascorrere del tempo rischia di far perdere memoria storica ai testimoni e rischia dunque di compromettere la buona riuscita della causa.

Ulteriore consiglio pratico: astenersi dal pubblicare su Facebook o altri social network commenti di qualsiasi genere sulla situazione che si sta vivendo.



drare la fattispecie - è anche molto più agevole da manovrare sul piano delle necessità di allegazione e prova.

### Un aiuto per orientarsi in questo "ginepraio"?

Beh, partiamo dal mobbing vero e proprio: in Italia non esiste una normativa specifica, ma viene comunemente invocato un articolo del codice civile del 1942, l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di salvaguardare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. Per il mobbing gli elementi da portare e dimostrare nel giudizio sono: la frequenza (2-3 episodi settimanali), la durata (almeno 6 mesi, mutuato dalla psicologia del lavoro: il disturbo si cronicizza) e l'intenzionalità lesiva (che - almeno questa - può essere anche presunta).

Altra fattispecie molto frequente è quella dello straining che non è altro che un demansionamento gravissimo. Il principale riferimento normativo di questi casi è sempre il codice civile, art. 2103.

A differenza del mobbing, per lo straining è sufficiente una singola azione stressante, con effetti duraturi nel tempo.

Allegare in un atto e dimostrare un demansionamento grave è molto più agevole di quanto lo sia dimostrare il mobbing; è infatti necessario dire cosa il lavoratore faceva prima (su questo i testimoni non hanno normalmente problemi), il

livello di appartenenza (ricavabile dalle buste paga) e allegare cosa non ha più fatto; spetta invece all'azienda dimostrare che il lavoratore ha anche successivamente operato su mansioni non degradanti. In grande distribuzione abbiamo svariati casi di straining, legati spesso a riorganizzazioni.

E poi abbiamo casi di stress e di burn-out, tali disfunzioni vengono trattate riferendoci al codice civile, art. 2087 c.c. nonché invocando l'art. 28 del TU salute e sicurezza. Per lo più parliamo di stress legato alle difficoltà di conciliare i ritmi/turni/orari di lavoro con le esigenze familiari. Diversi casi inoltre ri-

## Le molestie morali, come quelle sessuali sono equiparate alle discriminazioni

guardano le condizioni climatiche intese nel senso del "caldo/freddo" o legate alla "postura eretta o seduta" che possono anche ricadere, se non affrontate con la dovuta rapidità, in successive azioni mobbizzanti.

### E se invece si parla di discriminazioni, molestie morali e sessuali e stalking occupazionale?

In questi casi facciamo riferimen-

## DOCUMENTI NECESSARI

Dal punto di vista documentale, è importante acquisire eventuali lettere di contestazione, mail dal contenuto offensivo, ordini di servizio non attinenti al ruolo e ogni documento che possa essere utile per ricostruire la fattispecie, tenendo conto peraltro del fatto che le prove più importanti, nei caso di mobbing, sono normalmente quelle testimoniali. Con riguardo alla documentazione medica, molto importanti sono i certificati del medico di base (per attestare la data di inizio dei disturbi), i certificati dei clinici (psicologo, psichiatra, CTS, Clinica del lavoro, ecc.) e la perizia medico-legale sul danno biologico.

to ai d.lgs. 215 e 216 del 2003 e al d.lgs. 198 del 2006 che contrastano le disparità legate a motivi odiosi quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza ed etnia, il genere, ecc.

Le molestie morali e quelle sessuali sono equiparate alle discriminazioni. I casi più seguiti riguardano le molestie morali di cui sono vittime le lavoratrici che, al rientro dalla maternità, non trovano più niente. In questi casi parliamo di mobbing o straining di genere.

In questi casi il mobbing viene letto e trattato con il supporto della normativa antidiscriminatoria, che prevede degli oneri probatori più agevoli rispetto a quelli comunemente richiesti per il mobbing puro.

Quanto alle molestie sessuali, ovvero a *quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*, c'è da dire che sono diffusissime ma che, per fortuna, in moltissimi casi si sono risolti bene, alcuni fin dalla fase preliminare (è bastata una diffida per far allontanare il soggetto molesto) altri nella fase giudiziale (ottenendo risarcimenti del danno non patrimoniale non cospicui ma che hanno portato a veder soddisfatto un principio). E

## LO STUDIO ROSIELLO

Da ormai quasi vent'anni - anche in collaborazione con la Camera del lavoro di Milano e per gli aspetti medici con la Clinica del lavoro - si occupa di consulenza e assistenza in giudizio alle vittime di mobbing, straining, stress, discriminazioni, molestie sessuali e stalking nei luoghi del lavoro. Si interessa pure di formare medici, psicologi, manager e sindacalisti sui temi delle disfunzioni organizzative, anche in collaborazione con altre professionalità (psicologi del lavoro, architetti, medici ergonomi, esperti in organizzazione, ecc.). [www.studiorosiello.it](http://www.studiorosiello.it)