



## Il mobbing

Il **mobbing** indica un insieme di comportamenti persecutori e aggressivi di natura fisica e/o verbale esercitati da un soggetto o da un gruppo di soggetti nei confronti di una o più vittime con il fine di colpirle ed emarginarle. Si verifica in molti ambiti ma soprattutto sul lavoro

- [Il mobbing: definizione ed esempi](#)
- [Quando si è in presenza di mobbing](#)
  - [La normativa di riferimento](#)
  - [Quando si configura il reato di mobbing](#)
- [Come difendersi dal mobbing](#)
  - [La tutela costituzionale](#)
  - [La tutela civile](#)
  - [La tutela penale](#)
- [Il risarcimento del danno da mobbing](#)
  - [Danno non patrimoniale](#)
  - [Danno patrimoniale](#)
  - [Indennizzabilità Inail del mobbing](#)
- [L'onere della prova: come Ads by \*\*clickio\*\* il mobbing](#)
- [Mobbing sul lavoro](#)
  - [Mobbing verticale](#)

- Mobbing orizzontale
- Low mobbing
- Straining
- Il bossing
- Mobbing scolastico e mobbing familiare
  - Mobbing scolastico
  - Mobbing familiare
- Lo sai che: etimologia e curiosità
  - Etimologia
  - Le cause alla base del mobbing
- Articoli e sentenze sul mobbing

## Il mobbing: definizione ed esempi

[\[Torna su\]](#)

Il mobbing è un termine che, come vedremo, è stato rubato al mondo animale per definire i comportamenti violenti, aggressivi e persecutori che si manifestano nell'ambiente di lavoro con l'obiettivo di isolare la vittima.

Una delle definizioni giurisprudenziali più accreditate del mobbing è contenuta nella sentenza n. 22993/2012, che lo definisce genericamente nei seguenti termini: "una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, 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".

Facciamo qualche esempio per comprendere meglio. Può integrare il fenomeno del mobbing ad esempio l'esclusione di un dipendente da riunioni, corsi di aggiornamento e altre attività aziendale.

Pettegolezzi, insulti, battute e condotte ostili da parte dei colleghi possono produrre anch'essi l'isolamento del soggetto che ne è bersaglio.

Un'altra condotta mobbizzante si configura anche quando il datore o il superiore caricano di lavoro eccessivo un soggetto o lo sottopongono a richieste e controlli eccessivi.

Negare improvvisamente benefit, ferie e permessi spettanti e goduti fino a quel momento integra anch'essa una condotta mobbizzante.

## Quando si è in pr Ads by clickio di mobbing

[\[Torna su\]](#)

Il criterio principe per individuare le azioni che possono configurare un caso di mobbing sono rappresentate, in linea di massima, da ogni forma di angheria perpetrata da una o più persone nei confronti dell'individuo più debole attraverso ostracismo, umiliazioni pubbliche e diffusione di notizie non veritiere, in modo sistematico, continuo e per un tempo prolungato. Condotte che devono essere guidate da un intento persecutorio e che devono recare un danno al soggetto mobbizzato di tipo fisico, morale e psicologico.

Per avere un'idea più completa vedi la nostra [raccolta di articoli sul mobbing](#)

## La normativa di riferimento

Il mobbing non è fenomeno a cui è dedicata una disciplina specifica. Sono però diverse le norme che si preoccupano di tutelare i lavoratori e che danno importanza a livello giuridico alle condotte ingiuste messe in atto nei loro confronti.

Partendo dalla Costituzione possiamo fare riferimento alle seguenti norme:

- l'art. 2 che tutela la persona e il suo valore sia come singolo che come soggetto inserito in un contesto sociale;
- l'art. 3 che afferma il principio di uguaglianza formale e sostanziale per scongiurare qualsiasi forma di discriminazione, attribuendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di questo obiettivo;
- l'art. 4 che contiene il riconoscimento da parte della Repubblica del diritto al lavoro, promuovendo le condizioni necessarie per rendere effettivo questo importante diritto che è sancito dall'art. 1;
- l'art. 32 che riconosce il diritto al lavoro in forma individuale e collettiva;
- l'art. 35 che contempla l'impegno della Repubblica nel tutelare il lavoro in tutte le sue forme;
- l'art. 41 infine, che tutela la libera iniziativa economica con il limite di non porsi in contrasto con l'utilità sociale e di non recare danno alla sicurezza, alla dignità e alla libertà umana.

Ci sono poi alcune importanti disposizioni del codice civile a cui fare ricorso per tutelare il lavoratore:

- l'art. 2043 c.c che contiene il principio in base al quale ogni condotta dolosa o colposa che cagiona un danno obbliga chi lo ha cagionato a risarcire i danni;
- l'art. 2049 c.c che è dedicato proprio ai datori di lavoro, responsabili per i danni cagionati dai loro sottoposti;
- l'art. 2103 c.c. dedicato alla prestazione del lavoratore, disciplina anche le conseguenze che derivano dal cambiamento delle mansioni;
- l'art. 2087 c.c. che prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di "adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori";
- artt. 1175 c.c e 1375 c.c che prevedono rispettivamente il rispetto del principio di correttezza e di buona fede contrattuale, vale a dire il rapporto di lavoro.

Disposizioni a cui si aggiungono quelle contenute all'interno di leggi speciali come lo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), il Codice delle pari opportunità (Dlgs n. 198/2006) e il Testo

Unico per la sicurezza del lavoro (Dlgs n. 81/2008).

## Quando si configura il reato di mobbing

Il reato di mobbing non è contemplato dal nostro ordinamento come fattispecie autonoma di reato.

La giurisprudenza però in diverse occasioni non ha mancato di inquadrare le condotte dei soggetti mobbizzanti in fattispecie penali esistenti come il reato di **maltrattamenti di familiari e conviventi** (art 572), la **violenza privata** (art. 610 c.c.), le **lesioni personali dolose o colpose** (art. 582 e 590 c.p), la **violenza sessuale** (art. 609 bis c.p), la **molestia o il disturbo alle persone** (art. 660 c.p), l'**abuso d'ufficio** (art. 323 c.p), le **minacce** (art. 612 c.p).

La Cassazione ha affermato che "nessuna obiezione sussiste, in astratto, alla riconduzione delle **condotte di mobbing nell'alveo precettivo di cui all'art. 612 bis cod. pen.** laddove quella mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, elaborata dalla giurisprudenza civile come essenza del fenomeno, sia idonea a cagionare uno degli eventi delineati dalla norma incriminatrice" (v., tra le altre, sent. n. 31273/2020).

## Come difendersi dal mobbing

[\[Torna su\]](#)

Nel nostro ordinamento possono rinvenirsi diverse norme che permettono alle vittime di tutelarsi rispetto a fenomeni di mobbing, alcune delle quali già indicate nella normativa di riferimento.

### La tutela costituzionale

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.

### La tutela civile

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.

## La tutela 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.

## Il risarcimento del danno da mobbing

[\[Torna su\]](#)

Il mobbing può essere causato da condotte in grado di configurare una responsabilità di tipo:

- **contrattuale** la cui fonte è rinvenibile principalmente nell'**art. 2087 c.c.** che impone al datore di lavoro di "adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" (sul mobbing come violazione del generale obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. vedi, tra le altre, Cass. n. 2864/2022);
- **extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c.** applicabile quando la condotta è tenuta da parte di un soggetto a cui il mobbizzato non è legato da un vincolo contrattuale. Pensiamo alle condotte mobbizzanti messe in atto dai colleghi.

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, in altre parole, citare in giudizio il loro mobber dinanzi al giudice civile al fine di vederne accertata la responsabilità per i danni che ha cagionato nei loro confronti e ottenerne la condanna al risarcimento delle sofferenze patite.

A tale proposito, va detto che le tipologie di danno che possono essere richieste in sede civile e per le quali il giudice può disporre il risarcimento sono molteplici e possono riguardare sia il danno non patrimoniale che il danno patrimoniale.

Ads by **clickio**

## Danno non patrimoniale

Il mobbizzato, infatti, può essere risarcito innanzitutto per le sofferenze non patrimoniali subite in conseguenza delle condotte persecutorie, che vanno valutate globalmente dando rilevanza alla lesione della salute psico-fisica del danneggiato ([danno biologico](#)), alla sofferenza interiore derivante dalle condotte persecutorie (danno morale) e al peggioramento delle sue condizioni di vita quotidiane (danno esistenziale).

## Danno patrimoniale

Egli, inoltre, in alcuni casi può essere risarcito anche del danno patrimoniale subito in conseguenza del mobbing e che comporta, in sostanza, un'incidenza negativa sulla sua sfera economica.

Ad esempio, il danno patrimoniale subito dal mobbizzato può identificarsi nell'essere stato costretto a sostenere delle spese mediche, farmaceutiche o per visite specialistiche in conseguenza delle lesioni psico-fisiche derivanti dal mobbing o, anche, nel mancato guadagno conseguente all'impoverimento delle sue capacità professionali che si verifica in tutti i casi in cui il mobbing comporta un'inattività forzata del lavoro, la sua perdita di chances, il mancato avanzamento di carriera, la compromissione della sua immagine professionale e così via.

## Indennizzabilità Inail del mobbing

La Cassazione n. 8948/2020 ha ritenuto inoltre che "nell'ambito del sistema del TU, sono **indennizzabili tutte le malattie di natura fisica o psichica** la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro, sia che riguardi la lavorazione, sia che riguardi l'organizzazione del lavoro e le modalità della sua esplicazione" comprese quindi quelle cagionate da condotte mobbizzanti, in quanto "ogni forma di tecnopatia che possa ritenersi **conseguenza di attività lavorativa** risulta **assicurata all'INAIL**, anche se non è compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati, dovendo in tale caso il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causa tra la lavorazione patogena e la malattia."

## L'onere della prova: come si dimostra il mobbing

[\[Torna su\]](#)

Affinché possa essere risarcito del danno subito, tuttavia, è necessario che il mobbizzato fornisca una prova precisa e adeguata del mobbing. Tutto chiaro, ma come si dimostra il mobbing?

Innanzitutto il mobbizzato dovrà provare che, nei suoi confronti, è stata perpetrata una serie di comportamenti persecutori, ( Ads by [clickio](#) 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, ovverosia 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.

## Mobbing sul lavoro

[\[Torna su\]](#)

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.

### Mobbing verticale

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.

### Mobbing orizzontale

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.

### Low mobbing

Per quanto esse siano del tutto Ads by [clickio](#), 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.

E' 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.

## Straining

Altra forma di "moderata" vessazione del datore sul lavoratore e da cui nasce un diritto al risarcimento è lo straining. Si tratta di una sorta di mobbing "in piccolo", dove non si ritrova la continuità delle azioni vessatorie del mobbing ma anche una singola azione lesiva connotata però da effetti duraturi e che giustifica una pretesa risarcitoria in quanto produttiva di danno all'integrità psicofisica del lavoratore (leggi anche [Il risarcimento del danno da straining](#)).

### Mobbing e straining: differenze

La principale differenza tra mobbing e straining è rinvenibile nelle modalità di estrinsecazione delle condotte mobbizzanti. Il mobbing, come abbiamo visto, richiede infatti la ripetitività e la sistematicità delle condotte mobbizzanti per un lasso di tempo ampio. Lo Straining invece si realizza quando le condotte vessatorie sono isolate, ma in grado di produrre condizioni di stress e frustrazione nell'ambiente lavorativo.

## Il bossing

[\[Torna su\]](#)

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 d'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 Ads by clickio rano 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.

Vai alla guida: [Il bossing](#)

## Mobbing scolastico e mobbing familiare

[\[Torna su\]](#)

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.

### Mobbing scolastico

Ciò 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.

Vai alla guida: [Il mobbing scolastico](#)

### Mobbing familiare

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.

E' chiaro che questo tipo di mobbing è nocivo non solo della stabilità del nucleo familiare e della salute della vittima dire Ads by clickio che di quella dei figli e di tutto il nucleo familiare.

Vai alla guida: [Il mobbing familiare](#)

# Lo sai che: etimologia e curiosità

[\[Torna su\]](#)

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

## Etimologia

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 mobbing 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.

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 più 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.

## Le 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.

Ads by [clickio](#)

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.

*Data aggiornamento: 08 febbraio 2022*



[Salva in PDF](#) | [Stampa](#)

Ads by **clickio**

**Su di noi:**

Contatti  
La redazione  
Pubblicità  
Network assistenza  
Consulenza legale  
News per il tuo sito  
Categorie  
Tag Giuridici  
Informativa sulla privacy  
Change privacy settings

**Codici e leggi:**

Codice Civile  
Codice penale  
Codice procedura civile  
Codice procedura penale  
Codice della strada  
Tutta la raccolta normativa

**Risorse giuridiche:**

Calcolo mantenimento  
Interessi e Rivalutazione  
Nota Spese Avvocati  
Calcolo danno biologico  
Calcolo codice fiscale  
Tutte le risorse

**Guide legali:**

Guida di procedura civile  
Guide di diritto penale  
Guida di procedura penale  
Guida sul Condominio  
Diritto tributario e fiscale  
Tutte le guide legali

---

@ Copyright 2001 - 2021  
Studiocataldi.it  
Quotidiano giuridico  
P.I. IT02324600440

Ads by **clickio**