



Sono numerosi gli abusi del datore di lavoro che possono essere denunciati all'Ufficio Territoriale del Lavoro o, con una causa civile, al tribunale ordinario per ottenere il risarcimento.

Proviamo a fornire una rapida carrellata, tenendo comunque conto del fatto che non basta subire un abuso da parte dell'azienda per poter chiedere il risarcimento: il lavoratore deve anche fornire la prova di un danno concreto ed effettivo, un pregiudizio cioè alla propria carriera e/o alla salute psicofisica.

È quello che spesso succede in tema di «mobbing», dove le cause vengono intraprese con una certa leggerezza e, nonostante la dimostrazione della condotta persecutoria, il risarcimento non viene poi erogato proprio per insufficienza di prove relative al danno patito dalla vittima.

Minaccia di licenziamento

Il datore di lavoro che minaccia il dipendente commette il reato di **estorsione**. Succede quando pone, come alternativa all'accettazione di qualcosa il licenziamento. «Se non ti sta bene te ne puoi anche andare!» è una frase che si sente spesso nei corridoi delle aziende. Secondo il codice penale, questo comportamento costituisce reato e può essere oggetto di querela.

Mobbing

Per mobbing si intende una condotta ostile e vessatoria, reiterata nel tempo, tenuta dal datore di lavoro o dai colleghi nei confronti del lavoratore che realizzi sistematicamente una forma di discriminazione o di persecuzione psicologica della vittima nell'ambiente di lavoro; con effetti lesivi sull'equilibrio psico-fisico e sulla personalità del dipendente.

In base alla posizione del soggetto che attua la condotta mobbizzante è possibile distinguere tra mobbing

- *verticale discendente* (cosiddetto "bossing") operato dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico nei confronti di un soggetto subordinato;
- *orizzontale*, attuato tra colleghi;
- *verticale ascendente*, posto in essere dai soggetti subordinati, nei confronti del superiore gerarchico.

Il mobbing rientra tra le malattie professionali riconosciute dall'Inail.

Possono costituire mobbing l'insieme di comportamenti lesivi della dignità del lavoratore (ad es. attacchi sul piano personale) o fattori intrinsecamente legittimi e conformi alla legge se isolatamente presi, ma che vengono attuati con una sistematicità tale da assumere valenza negativa (ad es. la comminazione di sanzioni disciplinari illegittime o la sistematica e ingiustificata negazione di ferie e permessi, sorretta da un intento lesivo diretto alla persecuzione).

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo secondo la Cassazione sono necessari **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 od anche da parte di altri dipendenti. Lo scopo unitario di tali comportamenti deve essere l'intento persecutorio unificante tutti i comportamenti lesivi.

Dunque, ai fini del mobbing non basta l'atteggiamento autoritario del superiore gerarchico, laddove questo sia rivolto non solo ad uno specifico dipendente, ma anche ad altri colleghi e sia finalizzato al corretto funzionamento dell'attività aziendale. Né è sufficiente l'accanimento contro un dipendente se lo scopo non è rivolto appunto alla sua **emarginazione** e allontanamento dall'ambiente lavorativo.

Si può ben comprendere, alla luce di ciò, come fornire la prova del mobbing è tutt'altro che facile. Senonché, chi non riesce a dimostrare il mobbing potrebbe agire per l'accertamento dello **straining**, un illecito molto simile al mobbing ma più facilmente provabile.

Una condotta costituisce mobbing solo ove ricorrano: una serie di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, ma che, con intento vessatorio, siano attuati sistematicamente e in modo prolungato contro il lavoratore da parte del datore di lavoro o di altri dipendenti; un evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; il rapporto di causa-effetto tra le condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità.

In altri termini il danno deve essere dipeso solo e unicamente dalla condotta illecita del datore e non da altri elementi.

Il mobbing diventa **reato** di atti persecutori nei piccoli contesti aziendali dove il datore di lavoro è a contatto diretto coi dipendenti. In quelli più grandi invece il mobbing è solo un illecito civile che dà diritto al risarcimento nella misura però in cui il dipendente riesca a dimostrare di aver subito un danno alla propria salute psico-fisica. La prova è a suo carico e non è agevole.

Il datore di lavoro è responsabile non solo dei comportamenti mobbizzanti da egli stesso tenuti, ma anche di quelli posti in essere dal resto del personale, dal momento che egli ha il dovere di reprimere, prevenire e scoraggiare tali comportamenti. Non è responsabile se prova di aver adempiuto all'obbligo di protezione del lavoratore.

Demansionamento di fatto

La legge esclude la possibilità di adibire il dipendente a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto.

Adibire un lavoratore a mansioni inferiori, infatti, svilisce la professionalità del lavoratore e crea un danno al suo bagaglio professionale. Questa regola prevede, tuttavia, un'eccezione. La legge riconosce che, **in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.**

In questo caso, dunque, sempre in modo unilaterale, il datore di lavoro può assegnare un lavoratore a mansioni inferiori. Il tutto, in ogni caso, con dei limiti importanti:

- alla base del demansionamento deve esserci un motivo oggettivo dimostrabile, ossia, un processo di **riorganizzazione aziendale** che modifica gli assetti organizzativi dell'azienda e incide proprio sulla posizione professionale ricoperta dal lavoratore;
- il datore di lavoro non può demansionare il lavoratore in modo del tutto libero. Infatti, può assegnargli, al massimo, mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore;
- è fatta, comunque salva la categoria legale. Ciò significa che, in ogni caso, ad esempio, le nuove mansioni non possono appartenere alla categoria impiegatizia se il dipendente è un quadro;
- è fatto salvo il trattamento economico-retributivo ed il livello di inquadramento contrattuale del lavoratore. La legge prevede al riguardo che il lavoratore, anche se di fatto esegue mansioni inferiori, ha comunque diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa;
- il cambio di mansioni va comunicato per iscritto sotto pena di nullità;
- se la natura delle mansioni lo richiede, il cambio mansioni deve essere accompagnato da una idonea **formazione**.

Il demansionamento non è un reato ma un illecito civile che consente di ottenere il risarcimento del danno.

Accanto al demansionamento, esiste anche il **demansionamento di fatto**, quello cioè che, pur non intaccando formalmente la posizione del dipendente, lo costringe a una prolungata inattività rivolta a mortificarlo. E questa condotta, se reiterata, può diventare anche mobbing. Secondo la giurisprudenza, infatti, **è mobbing costringere il dipendente all'inattività, anche se il datore continua a pagarlo**. E ciò perché l'ozio forzoso è una vendetta dell'azienda.

Straining

Lo straining è definito come una forma attenuata di mobbing nella quale manca il carattere della continuità delle azioni vessatorie. Lo straining è «una situazione di **stress forzato sul posto di lavoro**, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante».

La differenza principale tra straining e mobbing consiste nel fatto che nel primo manca il carattere della continuità e della sistematicità delle vessazioni, potendo realizzarsi anche attraverso una singola condotta lesiva da cui derivino per il prestatore effetti negativi duraturi nel tempo, idonei a procurargli un danno; nel mobbing è invece richiesto che gli atti persecutori siano uniti da un intento vessatorio e siano posti in essere contro la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo.

Per lo straining non è dunque richiesta la prova dell'intento persecutorio, invece necessaria per la fattispecie di mobbing, seppur possa essere fornita dal lavoratore anche attraverso presunzioni, purché esse siano gravi, precise e concordanti.

Possono integrare lo straining condotte del datore, anche distanziate nel tempo, anche prive del carattere della continuità, tali da rendere l'ambiente di lavoro stressogeno e ostile, con conseguente lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore. Tale azione o azioni devono avere conseguenze durature e costanti a livello lavorativo.

Lo straining può realizzarsi con attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni, attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza.

In presenza di straining è possibile chiedere il risarcimento del danno.

Violenze, minacce e insulti

Tra i poteri disciplinari del datore di lavoro vi è quello di contestare al dipendente, verbalmente, eventuali errori. Quindi "sgridare" il dipendente che non ha lavorato bene è un diritto del datore, ma deve sempre rispettare il decoro e la dignità della persona. Per cui non può avvenire in pubblico, davanti ad altri dipendenti, né può essere posto con azioni minacciose e violente. Gli insulti in assenza del dipendente danno luogo al reato di **diffamazione**.

Fonte: [La legge per tutti](#)

Leggi anche

[BPER: posso denunciare il Capo che minaccia di licenziarmi?](#)