

Il Mobbing - Definizione e tipologie

di [Commercialista Telematico](http://www.commercialistatelematico.com)

Pubblicato il 16 Dicembre 2004

Il mobbing indica quei comportamenti di natura persecutoria e vessatoria che si attuano sul posto di lavoro accomunati dal risultato della lesione dei diritti inviolabili della dignità umana e professionale.

Con il termine "mobbing" si intendono tutti quei comportamenti di natura persecutoria e vessatoria che si attuano sul posto di lavoro e che possono concretizzarsi in molteplici comportamenti (parole, atti scritti, ecc.) tutti accomunati dal risultato della lesione dei diritti inviolabili della dignità umana e professionale.

Tali comportamenti, pertanto, arrecano alla persona che li subisce un'offesa tale da menomare anche l'integrità psico-fisica: in virtù di questo, molti autori ed esponenti della dottrina giuslavorista definiscono il fenomeno "mobbing" come una "sindrome psico sociale multidimensionale".



Fermo restando che l'orientamento e dottrinale e giurisprudenziale più recente configura il mobbing anche nei casi in cui lo stesso non abbia determinato l'insorgenza di patologie, è altrettanto vero che, almeno nella frequenza dei casi denunciati, il mobbing abbia determinato disturbi di vario tipo, quali ansia, crisi di panico, sindromi depressive, difficoltà di concentrazione, disturbi del sonno, perdita di memoria e così via.

E proprio a proposito della casistica citata, merita evidenziare come grazie alla giurisprudenza di merito sia possibile, seppur a mero titolo esemplificativo, segnalare le seguenti situazioni, configurabili il fenomeno "mobbing":

- un datore di lavoro che sottoponga il proprio dipendente a **continue visite mediche di controllo**, nonostante la presentazione dei certificati del medico curante e la malattia sia stata già accertata da controlli precedenti;

- il lavoratore che venga, di fatto, lasciato **senza alcun compito da svolgere** ovvero con compiti palesemente inutili (per es., trasportare fogli di carta bianca da una stanza ad un'altra), così da determinare nello stesso un senso di frustrazione;
- lo storno sistematico della **corrispondenza** del dipendente;
- i comportamenti concretizzatisi in **dileggio attuato dai colleghi** allo scopo di denigrazione;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa **in locali angusti ed in condizioni di isolamento**;
- **trasferimento ingiustificato** del lavoratore presso una sede periferica, scomoda e lontana dalla famiglia;
- assoggettamento del dipendente a **controlli ossessivi**;
- assegnazione al lavoratore di **compiti superiori alle sue competenze** e che, di conseguenza, non sarà in grado di svolgere: in tal caso, quindi, il lavoratore viene di proposito messo nella condizione di sbagliare.

Ai fini della illiceità dell'azione, oltre al comportamento vessatorio posto in essere da colleghi, dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico, è altresì necessario che ricorra un altro elemento fondamentale, dato dalla **ripetitività dell'azione stessa nel tempo**: la persecuzione psicologica, insomma, deve avere una frequenza quasi quotidiana e perdurare per un lasso di tempo di almeno sei mesi.

Fatte queste premesse di carattere generale, è ora possibile individuare quelle che sono le tipologie di mobbing attualmente conosciute:

1) MOBBING VERTICALE:

si configura quando è l'azienda a porre in essere le condotte mobbizzanti, dirette o indirette, volte ad eliminare un lavoratore poco gradito;

2) MOBBING ORIZZONTALE:

in questo caso il mobber si identifica con i colleghi che, come spesso è stato riconosciuto, emarginano un lavoratore per i motivi più svariati;

3) MOBBING DIRETTO:

i comportamenti vessatori sono indirizzati alla vittima;

4) MOBBING INDIRETTO:

il comportamento persecutorio non è rivolto direttamente alla vittima, bensì alla sua famiglia, amici o ambiente di lavoro;

5) MOBBING COMBINATO:

in questo caso le azioni persecutorie sono attuate sia in senso orizzontale che verticale;

6) MOBBING LEGGERO:

si verifica quando le violenze psicologiche consistono in gesti e comportamenti sottili e silenziosi, difficilmente dimostrabili quali, ad esempio quelli finalizzati all'isolamento progressivo della vittima ed alla sua esclusione dal gruppo dei colleghi;

7) MOBBING PESANTE:

in questo caso, invece, le azioni mobbizzanti perpetrate ai danni della vittima sono palesi e violente, cioè attraverso aggressioni verbali o fisiche, urla, riferimenti alla sfera privata o sessuale, ecc..

Approfondisci: [Il mobbing del datore di lavoro si può configurare come stalking aggravato](#)

Avv. Valentina Rossi