



Forum: Mobbing

Topic: Il Mobbing

Subject: Il Mobbing

Inviato da : ADMIN

Data invio: 26/10/2016 12:43:35

Mobbing

Aggiornato

Con il termine mobbing si intende il comportamento del datore di lavoro (o dei suoi dipendenti) che consiste in una serie di atti che hanno lo scopo di perseguitare un dipendente per emarginarlo e, attraverso la lesione della sua dignit  umana e professionale, spingerlo a presentare le dimissioni. Quando il mobbing   realizzato da un superiore viene anche definito "bossing". Il lavoratore vittima di questo comportamento nel suo complesso illecito pu  ottenere il risarcimento dei danni.

>Cos' 

>Il risarcimento dei danni

>Cosa deve dimostrare il lavoratore vittima di mobbing

Cos' 

Si definisce "mobbing" il comportamento consistente in una serie di atti (anche se singolarmente considerati eventualmente leciti) che hanno lo scopo di perseguitare un lavoratore per emarginarlo e spingerlo a presentare le dimissioni. Il mobbing, in altre parole, non   che un processo sistematico e voluto di cancellazione della figura del lavoratore che viene portato avanti attraverso una continua eliminazione dei mezzi e dei rapporti interpersonali che sono necessari al lavoratore per svolgere la sua normale attivit  lavorativa.

Si deve trattare di una condotta "considerata nel suo complesso" lesiva della dignit  professionale e umana del lavoratore, dignit  da intendersi sotto l'aspetto morale, psicologico, fisico o sessuale.

Quanto questo comportamento   realizzato dal datore di lavoro (o comunque da un superiore) nei confronti di un dipendente prende anche il nome di "bossing" (o "mobbing verticale"). Pu  accadere, invece, che questa pratica illecita venga realizzata da alcuni lavoratori nei confronti di un loro collega ritenuto da emarginare per i pi  svariati motivi (politici, etnici, razziali, di orientamento sessuale ecc). In questo caso il fenomeno viene anche definito "mobbing orizzontale".

Perch  sussista il mobbing, quindi, non   sufficiente un singolo atto ma   necessaria una pluralit  di situazioni.

Questi comportamenti devono essere tutti finalizzati alla persecuzione del lavoratore per ottenerne le dimissioni, a prescindere dal fatto che l'obiettivo venga o meno raggiunto.

Per questo motivo, il mobbing non va confuso con il semplice demansionamento (vedi la scheda sul Lavoro subordinato a tempo indeterminato).

Il demansionamento, infatti, consiste nell'assegnazione del lavoratore a compiti e mansioni inferiori a quelli che gli spetterebbero in base al suo inquadramento.

Certamente il demansionamento è un atto che normalmente viene utilizzato all'interno delle pratiche di mobbing dal momento che il lavoratore viene ad essere deprezzato professionalmente. Tuttavia la semplice assegnazione a mansioni inferiori non è di per se sufficiente a consentire di ritenere sussistente una ipotesi di mobbing che per definizione prevede una pluralità di atti che intesi nel loro complesso diventano lesivi della dignità umana e professionale del lavoratore.

Il risarcimento dei danni

Il lavoratore vittima di mobbing può maturare delle vere e proprie patologie, fisiche o psichiche, che possono essere indennizzate attraverso una richiesta di risarcimento dei danni.

Si pensi, ad esempio, all'ipotesi di un lavoratore vessato e umiliato quotidianamente dai propri superiori che contragga una forma di depressione.

I danni di cui si può domandare il risarcimento sono di natura:

• patrimoniale: ovvero sia tutti i danni quantificabili direttamente in una somma di denaro come le spese sostenute per le cure piuttosto che per una perizia medico-legale per l'accertamento della presenza di una patologia

• non patrimoniale: in generale i danni consistenti nella lesione della salute (fisica o psichica) o di altri interessi considerati dalla Costituzione (es.: il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa ecc.).

Se la quantificazione del danno patrimoniale è semplice (il lavoratore che ha effettuato delle spese per cure mediche è sempre in grado di dimostrare la somma che ha anticipato) quella del danno non patrimoniale viene invece effettuata utilizzando delle tabelle, predisposte dal Tribunale di Milano, che sono considerate utilizzabili tendenzialmente su tutto il territorio nazionale.

Queste tabelle quantificano il danno non patrimoniale a partire da un accertamento (che deve essere realizzato da un medico legale) delle conseguenze del mobbing sulla salute del lavoratore (che si definiscono con l'espressione "invalidità", permanente e temporanea) e il risarcimento sarà tanto più elevato quanto più elevata sarà l'invalidità accertata dal medico legale.

Cosa deve dimostrare il lavoratore vittima di mobbing

Se dal punto di vista teorico definire il mobbing non è particolarmente complesso, dal punto di vista pratico è sempre molto complesso fornire al giudice la prova dei fatti.

Questo perché il lavoratore è tenuto a dimostrare i fatti storici consistenti negli atti vessatori e ciò è tendenzialmente molto difficile se si considera che questa prova può essere fornita quasi esclusivamente tramite dei testimoni che normalmente sono anche i colleghi del lavoratore vessato e che molto spesso continuano a lavorare proprio alle dipendenze di quel datore di lavoro che può essere accusato dei comportamenti illeciti.

Il lavoratore, ad ogni buon conto, deve fornire la prova dei singoli atti vessatori mentre per quanto riguarda la prova delle finalità di questi atti (l'ottenimento delle dimissioni) si potrà avvalere

anche di semplici presunzioni.

Le presunzioni, in particolare, vengono definite come le conseguenze che il giudice (o la legge) trae da delle circostanze che "di per se sole" non sarebbero in grado di dimostrare un fatto, in questo caso la volontà di ottenere le dimissioni del lavoratore, ma che "per la loro serietà" lasciano appunto presumere la finalità vessatoria del comportamento nel suo complesso. Questa operazione "è possibile a patto che le circostanze siano gravi, precise e concordanti.

Il lavoratore dovrà poi dimostrare l'esistenza dei danni di cui richiede il risarcimento e soprattutto che questi danni sono dovuti agli atti vessatori subiti. Si tratta della prova del c.d. nesso causale tra condotta e danno.

In questa ultima fase "è essenziale il contributo del medico legale che sarà chiamato a dimostrare "tramite le proprie conoscenze scientifiche" sia l'esistenza che l'entità del danno oltre che, ovviamente, la sussistenza di un rapporto causale con le vessazioni subite.

Per gli aspetti pratici vai alla Guida sul mobbing

http://www.dirittierisposte.it/Schede...obbing_id1112562_art.aspx