

▪ **MOBBING: CASI IN CUI SI REALIZZA**

TAR Lazio - Roma, Sez. I quater - sentenza 6 giugno 2006 n. 4340 - 1. Lavoro - Mobbing - Casi in cui si realizza

Alla stregua della scheda elaborata dal Dipartimento di Medicina del Lavoro e Sicurezza negli ambienti di lavoro di Milano (una delle esperienze cliniche più rappresentative a livello europeo), si ha *mobbing* nel caso in cui il suo autore, servendosi di un potere (vantato o reale) invade sistematicamente e consapevolmente la sfera privata della vittima, con azioni che possono dirigersi:

a) **contro la persona del soggetto da colpire:** azioni che iniziano con apprezzamenti pesanti o con scherzi di cattivo gusto, e con notizie distorte o/e colpevolizzanti la vittima o i suoi familiari, e finiscono con il denigrare in pubblico la vittima (ad es., in un'assemblea del personale, nella quale si impone a tutti i dipendenti di non usare né comprensione né aiuto verso la vittima predestinata);

b) **contro la sua funzione lavorativa:** una continua interferenza sui compiti della vittima, impartendo (o facendo impartire) direttive volutamente confuse, lacunose, erronee e contraddittorie), anche sottraendo la documentazione necessaria per il lavoro, sì da generare nella vittima una insicurezza comportamentale; cambio strumentale degli ordini di servizio al fine di attribuirle poi uno "scarso rendimento", se non anche errori e responsabilità; frequenti ed improvvisi spostamenti della stanza assegnata, che a volte assume una finalità punitiva: (ad es., si è anche arrivati anche all'isolamento della vittima in una stanza senza finestre, ovvero in altra, apparentemente normale, ma dotata proditoriamente di un banco d'asilo sul quale far lavorare la vittima (con buona pace delle "disposizioni ergonomiche"), sotto lo sguardo (potenzialmente generalizzato) del restante personale, severamente diffidato dal segnalare il fatto alla polizia,

c) **contro il suo ruolo:** riduzione dei compiti, per affidarli ad altro soggetto di notorio più basso livello, o assegnazione di compiti privi di significato logico e produttivo: per es., l'ordine di rimuovere fascicoli da un piano all'altro, nonostante la presenza di una ditta con appalto di facchinaggio (con buona pace per lo sciupio del danaro pubblico), ed il giorno seguente l'ordine di servizio inverso (di riportare i fascicoli al piano dove già erano il giorno prima, sì da provocare nella vittima la consapevolezza di essere inutile al punto da essere emarginato fisicamente o/e anche socialmente;

d) **contro lo status della vittima:** disconoscimento dei compensi economici corrispondenti al livello di assunzione, o sottrazione dei buoni pasto, abolizione degli incarichi attribuibili alla qualifica posseduta, interruzione delle occasioni di informativa, di istruzioni, di spiegazioni, fino a sdolciate promesse di soluzioni, per concludere poi con un invito a dimettersi o a lasciare quell'ambiente di lavoro; il tutto finalizzato ad un progressivo isolamento fisico, morale e psicologico dall'ambiente di lavoro, sì da lasciare la vittima nella convinzione che è solo colpa sua se non vale nulla, per cui è meglio che se ne vada.

Non può configurarsi un fenomeno di *mobbing* nel caso di demansionamento del dipendente realizzatosi mediante ordini di servizio, ove nessuno degli episodi lamentati abbia una potenzialità invasiva tale da coinvolgere la personalità tutta e

l'esistenza stessa della vittima. Va riconosciuto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità sul luogo del lavoro, ovvero ad eseguire la prestazione in base alla qualifica riconosciutagli ed alle corrispondenti mansioni assegnate; conseguentemente, ove le prestazioni dovessero essere – per la loro natura, o per la loro entità (consistenza), e durata (non anche per emergenza, o esigenze occasionali) inferiori, o/e meno qualificanti, rispetto a quelli a lui spettanti, il fatto stesso (del demansionamento) costituisce un danno sia alla vita professionale che alla vita di relazione (in termini di immagine, o/e di autostima o eterostima), come tale, risarcibile anche in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c., specie in mancanza di uno specifico elemento di prova, esclusa, comunque, la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale .