PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6116 di Martedì 07 luglio 2026

Brevi riflessioni sul fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro

Il mobbing nei contesti aziendali: il quadro normativo, la prova per il risarcimento dei danni psicofisici e l'impatto economico per le aziende. A cura del Dott. Felice Magarelli.

Un tema poco trattato in ambito lavorativo, e della cui importanza e gravità non si è sempre sufficientemente consapevoli, è il ***mobbing****. Un tema importante non solo chiaramente per le conseguenze che questi atteggiamenti, queste condotte, possono avere sulle vittime di mobbing, ma anche per il possibile costo economico e organizzativo nelle aziende che sottovalutano il rischio.*

*Per tornare a parlarne nel nostro giornale ospitiamo oggi un breve contributo del Dott. Felice Magarelli, dal titolo "****Brevi riflessioni sul mobbing****", che sottolinea come nelle aziende debbano essere rimossi tutti gli ostacoli, e tra questi l'eventuale presenza di condotte che si posso far risalire al mobbing, che impediscano una "reale crescita inclusiva, duratura e sostenibile".*

Pubblicità

Brevi riflessioni sul mobbing

La parola **mobbing**, dal verbo inglese "to mob" (assalire), è stata utilizzata per la prima volta in ambito lavorativo, per definire una serie di condotte aggressive, sistematiche e persistenti, dirette contro una persona o un gruppo di persone e atte ad emarginarle.

Si tratta di una forma subdola di violenza, caratterizzata da intensità, frequenza, durata e squilibrio di potere.

Il mobbing può essere posto in essere direttamente dal datore di lavoro o da un responsabile gerarchicamente sovraordinato (mobbing verticale discendente), dai colleghi (mobbing orizzontale), dai sottoposti (mobbing verticale ascendente) o da alcuni o tutti i soggetti sopraccitati (mobbing misto).

Pur in assenza di un'apposita legge, il contrasto al fenomeno è comunque demandato alla giurisprudenza che, all' art. 2087 del Codice Civile, attribuisce al datore, l'obbligo contrattuale di adottare tutte le misure necessarie, in base al tipo di lavoro, all'esperienza e alla tecnica, volte a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La figura del lavoratore trova inoltre tutela anche in altre fonti:

- la **L. 300/1970** (Statuto dei Lavoratori), il cui art. 15, in particolare, sancisce la nullità di patti o atti diretti a realizzare forme di discriminazione sul luogo di lavoro;
- il **D.Lgs. 198/2006** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), i cui artt. 25 e ss. sono specificamente dedicati al contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro), il cui art. 28 impone di considerare tra i rischi per la salute dei lavoratori anche quelli derivanti da condizioni di stress lavoro-correlato.

Ai fini dell'ottenimento del **risarcimento del danno**, indennizzabile come malattia professionale non tabellata, sulla *vittima del mobbing* incombe l'onere di dimostrare l'esistenza di una patologia anche solo temporanea, effettivamente riconducibile alle vessazioni subite sul luogo di lavoro.

Il risarcimento può anche essere di natura non patrimoniale, in questo caso dovranno essere valutate le lesioni all'integrità psicofisica (danno biologico), la sofferenza psicologica derivante dalle condotte persecutorie (danno morale) e il peggioramento della qualità della vita che inevitabilmente si ripercuote sullo svolgimento delle normali attività quotidiane (danno esistenziale).

Occorre segnalare che il mobbing non lede solo chi lo subisce ma rappresenta un vero e proprio costo anche per le aziende che devono sostenere l'aumento del tasso di assenteismo dei dipendenti mobbizzati con conseguente perdita di produttività.

Inoltre, i contenziosi che ne derivano, spesso finiscono con impattare negativamente anche sull'immagine stessa dell'impresa.

Per queste ragioni, sarebbe opportuno promuovere una **cultura manageriale** che sappia riconoscere e fronteggiare il problema, allo scopo di tutelare contestualmente persone e organizzazione.

Risulta infatti superfluo valutare le performance lavorative se prima non si favoriscono relazioni decenti tra colleghi e superiori.

Un'organizzazione, che vuole essere credibile all'esterno, deve esserlo innanzitutto al proprio interno.

Investire nelle persone significa valorizzare non solo le competenze professionali ma anche le capacità relazionali, per costruire un **ambiente di lavoro sano e collaborativo**.

In quest'ottica, non si può prescindere dalla necessità che le **risorse umane** debbano essere considerate anche sotto il profilo del benessere organizzativo, rimuovendo tutti quegli ostacoli che impediscono una reale crescita inclusiva, duratura e sostenibile.

Dott. Felice Magarelli

 Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it