

## TUTELA DAL MOBBING NELL'ATTUALE ORDINAMENTO

*Il licenziamento ingiurioso. Annullamento delle dimissioni  
volontarie*

23.12.2006



***del prof. BARTOLO DANZI - Segretario Provinciale e Regionale  
UNAMS-scuola (FEDERAZIONE NAZIONALE GILDA/UNAMS) per la  
PUGLIA***

Lo scopo primario del mobbing è quello di ottenere l'estromissione del lavoratore - vittima dall'ambiente in cui opera professionalmente.

Tale estromissione si estrinseca in vari modi: il primo è quello di costringere la vittima a fare trasferimento, attraverso una serie di vessazioni, intimidazioni, procedimenti disciplinari "inventati" ad arte, ed in alcuni casi dopo essere riusciti a convincere la vittima della sua scarsa valenza professionale (attacco all'autostima), portarla addirittura alle dimissioni.

L'allontanamento seppur temporaneo dall'ambiente mobbizzante porta il lavoratore mobbizzato a rendersi conto che egli non è affatto ciò che gli altri gli hanno voluto far credere, e che semmai, a questi devono essere addebitate le responsabilità del proprio fallimento professionale.

Spesso anche il licenziamento deriva da un'azione mobbizzante del lavoratore e per conseguenze e modalità può assumere gli aspetti dell'ingiuriosità.

E' senz'altro una forma di licenziamento illegittimo senza giusta causa che lede l'onore e la reputazione del prestatore d'opera .

Esso determina due diverse forme di risarcimento danni: alla lesione dell'onore e decoro, e quella economicamente più rilevante relativa alla reputazione consistente nella conoscenza che gli altri hanno avuto dei motivi del licenziamento <sup>1</sup>. Si

---

<sup>1</sup> Cass. 1.4.1999 n.3147, RTCL,1999,653.

tratterebbe secondo la Suprema Corte, di un vero e proprio atto lesivo della personalità del lavoratore generando il conseguenziale diritto al risarcimento danni del quale vanno dimostrati sia *l'an che il quantum* <sup>2</sup>. Nella maggior parte dei casi la situazione che comporta il licenziamento ingiusto ed ingiurioso porta a lesioni alla salute, risarcibile parimenti come danno biologico e esistenziale, oltre che con la reintegrazione sul posto di lavoro e la corresponsione degli emolumenti non percepiti nel periodo del licenziamento.

Le dimissioni provocate da atteggiamenti persecutori e vessatori che costringono il lavoratore ad operare una scelta del male minore da subire, sono da ritenersi nulle secondo consolidata giurisprudenza.

La norma di riferimento è l'art. 1324 C.C., trattandosi di atto unilaterale recettizio e a contenuto patrimoniale.

Nel caso vale la disciplina di cui al combinato disposto degli artt. 1425 e 428, 1° co, C.C. che prevede l'annullabilità da parte della persona medesima e da parte dei suoi eredi in caso di stato di incapacità di intendere e volere, seppur temporanea, tra cui può essere assimilata la condizione e lo stato del lavoratore mobbizzato, tale da impedire la formazione di una volontà cosciente, secondo un giudizio che è riservato al giudice di merito ed è incensurabile in sede di legittimità, se adeguatamente motivato <sup>(3)</sup>.

Altra elemento che viene fatto oggetto di valutazione del giudice è la ricorrenza del grave pregiudizio in capo al lavoratore <sup>(4)</sup>.

---

<sup>2</sup> (Cass. 1.7.1997, n.5850, GCM, 1997, 1099).

<sup>(3)</sup> Cass. 15.6.1995 n.6756, GCM,1995, fasc.6

<sup>(4)</sup> in termini Cass. 29.7.1968 n. 2725, CED, rv. 335309 - Cass. 4.3.1986, n.1374, GCM, 1986, fasc.3