

Esempio pratico – Mobbing sul posto di lavoro

Il caso

Il signor Slovo (nome fittizio) è originario del Kosovo e lavora per una società di vigilanza. Da mesi, due suoi colleghi e il suo superiore lo prendono di mira con azioni più o meno sottili di mobbing, attacchi verbali e osservazioni del tipo «'sti jugoslavi sono tutti una manica di delinquenti», e lo ignorano sistematicamente ogni volta che ne hanno l'occasione. Sebbene il signor Slovo indossi correttamente la tenuta da lavoro, il suo capo lo accusa regolarmente di vestirsi in modo trasandato. Il signor Slovo ha cercato più volte di tematizzare questi comportamenti con i diretti interessati, ma tutti e tre hanno respinto a malo modo i suoi tentativi di dialogo e lo hanno ignorato. Poiché la situazione non accenna a migliorare, egli chiede aiuto alla responsabile del personale. Per tutta risposta, quest'ultima gli comunica, senza peraltro indicarne la ragione, di non essere disposta ad affrontare un colloquio con i tre vessatori.

Valutazione giuridica

a) Lesione della personalità

Il mobbing come pure le esternazioni xenofobe e razziste costituiscono una violazione della protezione della personalità sancita dal Codice civile (art. 28). Le continue ostilità e denigrazioni nei confronti del signor Slovo ledono la sua personalità. Egli ha il diritto di esigere che i suoi colleghi di lavoro e il suo superiore mettano fine agli attacchi verbali. Inoltre, può esigere una riparazione morale sotto forma di risarcimento finanziario o di altra specie.

b) Discriminazione razziale

Le esternazioni razziste sono punibili in base all'articolo 261^{bis} del Codice penale quando discreditano una persona in modo lesivo della dignità umana. Di norma devono però essere particolarmente gravi per essere sanzionate. Per citare un esempio, le corti penali hanno ritenuto penalmente rilevante l'esternazione «negro di merda». Nel caso esaminato occorre pertanto appurare se le osservazioni dei due colleghi e del superiore del signor Slovo raggiungono il necessario livello di gravità.

Un'altra condizione per la punibilità delle esternazioni è che vengano pronunciate in un luogo pubblico. Un'esternazione è considerata pubblica se tra

i presenti non esiste alcun rapporto personale o di particolare confidenza. Nel presente caso non è chiaro se, quando sono stati espressi i commenti all'indirizzo del signor Slovo, oltre ai colleghi di lavoro fossero presenti anche altre persone con le quali i dipendenti non avevano alcun rapporto personale né di confidenza professionale.

c) Protezione della personalità da parte del datore di lavoro

In base al Codice delle obbligazioni, il datore di lavoro è tenuto a proteggere il lavoratore da lesioni della personalità e prendere i provvedimenti necessari, adeguati ed esigibili per tutelarne l'integrità personale (art. 328). La responsabile del personale, così come i membri della direzione della società di vigilanza hanno pertanto l'obbligo di proteggere il signor Slovo da esternazioni vessatorie e discriminatorie e di adottare provvedimenti contro i suoi colleghi di lavoro e il suo superiore. Nei colloqui con i dipendenti interessati, possono ad esempio ingiungere loro di astenersi dal proferire simili esternazioni in futuro ed esigere che presentino le loro scuse al signor Slovo. Qualora i tre non dovessero rispettare queste disposizioni, la direzione può riservarsi il diritto di adottare ulteriori provvedimenti, come il trasferimento o il licenziamento. Un'altra misura da prendere in considerazione è l'inserimento del signor Slovo in un altro team dove si senta più al sicuro, fintanto che il problema non sarà risolto.

Nel caso in esame, la responsabile del personale ha disatteso l'obbligo di protezione della personalità del lavoratore. Il signor Slovo ha pertanto il diritto di esigere dal suo datore di lavoro un risarcimento dei danni e una riparazione morale, nonché una protezione efficace della sua personalità.

Vie legali

a) Denuncia penale per discriminazione razziale

Il signor Slovo può presentare alla competente autorità d'istruzione penale una denuncia per violazione del divieto di discriminazione razziale sancito dal Codice penale, obbligandola così ad avviare una procedura preliminare.

b) Azione civile per lesione della personalità

A causa della lesione della sua personalità, il signor Slovo può adire il tribunale competente ed esigere una riparazione morale sotto forma di risarcimento finanziario o di altra specie.

Il signor Slovo può inoltre far valere queste pretese di diritto civile anche nell'ambito di un eventuale procedimento penale.

c) Azione per omissione dell'obbligo di protezione del lavoratore

Il signor Slovo può intentare un'azione contro il proprio datore di lavoro per chiedere una riparazione morale ed esigere di essere protetto, in futuro, da esternazioni che ledono la sua personalità.

Opportunità e rischi

È difficile stabilire se e in quale misura il signor Slovo riuscirà a dimostrare la lesione della personalità da parte dei suoi colleghi, del suo superiore e del suo datore di lavoro. Con ogni probabilità, non sarà in grado di presentare alcun testimone. Anche i colleghi di lavoro ben disposti nei suoi confronti, infatti, saranno restii a testimoniare sugli episodi di cui è stato vittima perché preoccupati di subire ritorsioni sociali da parte degli accusati o addirittura di perdere il proprio posto di lavoro.

Nel caso decida di adire la giustizia, i rischi per il signor Slovo sono duplici: oltre a non risolvere la situazione, infatti, un'azione legale potrebbe scatenare ulteriori vessazioni sottili e velate nei suoi confronti o addirittura indurre la società a licenziarlo. D'altro canto, le vie legali potrebbero incoraggiare l'azienda a prendere sul serio il proprio obbligo di protezione del lavoratore. Inoltre, il signor Slovo è libero di ritirare in qualsiasi momento sia la denuncia penale sia le azioni civili.

Procedura proposta

Nel caso esaminato è opportuno che il signor Slovo si rivolga immediatamente a un consultorio riconosciuto per problemi di razzismo e/o mobbing e discuta insieme a un consulente professionista su come procedere per migliorare la situazione. Quest'ultimo, ad esempio, potrebbe contattare la responsabile del personale della società di vigilanza e, nel corso di un colloquio, chiederle di proteggere il signor Slovo trasferendolo in un altro team. Per sporgere denuncia penale o intentare un'azione civile, è consigliabile avvalersi del supporto di un avvocato.