

In questo numero:

**Quando il lavoro ti toglie il respiro:
riconoscere il mobbing “silenzioso” e difendere la tua dignità**

Ci sono giorni in cui non succede “niente” di eclatante, eppure rientri a casa svuotato. Ti resta addosso una tensione difficile da spiegare: il battito accelerato prima di entrare, la paura di sbagliare anche una virgola. Poi, poco alla volta, capisci che non è stanchezza normale. È un clima. È un metodo. Il “mobbing” oggi, spesso, non urla. Non ha bisogno di insulti plateali. A volte si presenta come un controllo fuori misura, un richiamo ripetuto senza ragioni chiare, un permesso negato solo a te, un incarico che si restringe finché ti senti invisibile. Se questi episodi si sommano e diventano abitudine, non stai “esagerando”: potresti essere davanti a una condotta persecutoria.

Su questo punto la Corte di Cassazione, con l’ordinanza n. 12547 del 4 maggio 2026, ha ribadito un messaggio netto: quando controlli, richiami e scelte organizzative vengono usati come strumenti di pressione mirata, il lavoratore può ottenere il risarcimento dei danni.

Non è teoria: è tutela concreta.



Che cosa rende “mobbing” una situazione lavorativa

Per parlare di mobbing non basta un singolo episodio o un conflitto isolato. Serve un insieme di comportamenti ripetuti nel tempo che, letti nel loro complesso, rivelino una finalità vessatoria (il classico animus nocendi). In altre parole: una “trama” che logora, isola o umilia, fino a colpire la salute e la professionalità.

Nella pronuncia, la Cassazione ha valorizzato proprio la combinazione di più segnali, tra cui:

- verifiche e controlli sproporzionati (soprattutto se rivolti quasi esclusivamente a una persona);
- richiami frequenti e poco motivati, anche su dettagli irrilevanti;
- trattamenti diversi rispetto ai colleghi a parità di ruolo e condizioni;
- dinieghi ingiustificati di permessi o ferie;
- svuotamento delle mansioni o assegnazione a compiti inferiori (demansionamento).

Controllare non significa perseguire

È vero: l'azienda può organizzare e monitorare il lavoro. Ma quando il controllo diventa selettivo, insistente, umiliante, e sembra costruito per "stanare" l'errore anziché guidare il risultato, cambia natura. Se a fine giornata ti rimane addosso la sensazione di essere costantemente sotto processo — e non succede agli altri — quel dato, nel tempo, può diventare una prova importante.

Demansionamento: quando lo spostamento "punisce" invece di tutelare

Uno schema ricorrente è lo "svuotamento" graduale: meno attività qualificanti, niente decisioni, compiti ripetitivi, esclusione dalle informazioni. Non è solo frustrazione: può essere una leva di pressione. La Cassazione, nel caso esaminato, ha confermato che l'assegnazione a mansioni non coerenti con l'inquadramento — specie se inserita in un contesto di altre vessazioni — può concorrere a integrare il mobbing. C'è un altro passaggio decisivo: se entrano in gioco limitazioni di salute o prescrizioni mediche, lo "scivolamento" automatico verso mansioni inferiori non è una scorciatoia consentita. Prima, il datore deve verificare e dimostrare che non esistono mansioni equivalenti compatibili; solo se ciò è davvero impossibile può valutarsi un diverso impiego. L'onere della prova, quindi, non resta sulle spalle del lavoratore.

I danni: salute, dignità e valore professionale

Quando un ambiente diventa tossico, le conseguenze non sono "solo emotive". Possono tradursi in ansia persistente, insonnia, attacchi di panico, calo di concentrazione, fino a un danno psichico accertabile. In giudizio, oltre al danno alla salute (biologico e, quando ricorre, anche di natura psichica), può rilevare la perdita di crescita professionale e di chance: ciò che eri in grado di fare e non hai più potuto dimostrare.

Cosa puoi fare, senza farti ancora più male

Se ti riconosci in questi segnali, la prima cosa è smettere di minimizzare. La seconda è iniziare a dare ordine ai fatti. Senza gesti eclatanti, ma con metodo:

- annota date, episodi, presenti e conseguenze (anche piccole): la continuità fa la differenza;
- conserva comunicazioni di lavoro (email, messaggi, ordini di servizio, contestazioni);
- se compaiono sintomi, parlane con il medico e non trascurare referti e certificazioni;
- individua persone che hanno visto i fatti (colleghi, clienti, fornitori): i testimoni contano;
- evita scelte impulsive (scontri frontali o dimissioni "di pancia") prima di aver chiarito la strategia.

La lezione dell'ordinanza n. 12547/2026 è semplice: il potere organizzativo non può trasformarsi in un'arma. Se la tua quotidianità lavorativa è diventata una prova di resistenza fatta di controlli mirati, richiami a raffica e progressivo svuotamento del ruolo, non aspettare che il corpo dica "stop" al posto tuo. Chiedere supporto non è debolezza: è un modo per rimettere confini, proteggere la salute e, se necessario, far valere i tuoi diritti con gli strumenti giusti, con l'aiuto di un professionista e con tempi ragionati, passo dopo passo.

Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi → [clicca qui](#)