



NOSTOS APS – ASSOCIAZIONE NAZIONALE ANTI-MOBING

GUIDA PRATICA NOSTOS

Orientarsi quando una situazione lavorativa diventa difficile

Un punto di partenza, non una diagnosi

Questa guida serve ad aiutarti a mettere ordine, proteggere la tua salute, raccogliere gli elementi utili e capire quale può essere il passo successivo. Non stabilisce da sola se una situazione costituisca mobbing, discriminazione o un altro illecito.

1. ASCOLTA I SEGNALI E NON MINIMIZZARE

Una situazione lavorativa difficile non va necessariamente interpretata subito in termini giuridici. Può essere utile fermarsi e osservare ciò che sta accadendo, soprattutto quando alcuni comportamenti si ripetono o producono conseguenze concrete.

Alcuni segnali possono essere:

- umiliazioni, derisioni o isolamento;
- compiti svuotati, impossibili o incoerenti;
- esclusione sistematica da riunioni e comunicazioni;
- controllo esasperato o trattamenti differenti;
- richiami o provvedimenti che ritieni ingiustificati;
- diffusione di voci o comportamenti che danneggiano la tua posizione;
- pressioni che ti fanno sentire spinto/a a lasciare il lavoro.

Non cercare subito una definizione: prima ricostruisci ciò che sta accadendo.

2. PRENDITI CURA DELLA SALUTE

Se la situazione lavorativa sta incidendo sul sonno, sull'umore, sulla vita quotidiana o sulla salute fisica, è importante parlarne con un professionista sanitario.

- Medico di medicina generale: può effettuare una valutazione sanitaria e, quando necessario, indirizzarti verso altri professionisti o servizi.
- Psicologo / Psicoterapeuta: può aiutarti a comprendere il disagio e le conseguenze psicologiche della situazione.
- Psicologo del lavoro: può contribuire a leggere la relazione tra la persona e il contesto organizzativo.

Chiedere aiuto per la propria salute non significa ammettere di essere la causa del problema.

3. RICOSTRUISCI I FATTI E CONSERVA

Quando una situazione si ripete, può diventare difficile ricordare con precisione date, persone, episodi e conseguenze. Mettere ordine ai fatti può aiutarti a comprendere meglio ciò che è accaduto e a presentarlo in modo chiaro a chi ti assisterà.

Può essere utile conservare:

- email e messaggi;
- ordini o comunicazioni di servizio;
- turni, variazioni organizzative o carichi di lavoro anomali;
- provvedimenti disciplinari o altre comunicazioni formali;
- documentazione sanitaria e psicologica;
- nomi di persone che hanno assistito ai fatti o che possono riferire circostanze rilevanti.

Uno strumento pratico

Nel nostro sito, nella sezione Mobbing, puoi consultare e scaricare la [Guida Pratica](#).

Puoi utilizzare anche la **Scheda Nostos – Ricostruire gli eventi**, disponibile in versione compilabile e stampabile.

Questo strumento ti servirà a mettere ordine nei fatti, ma non stabilisce se una situazione costituisca mobbing o un'altra forma di illecito.

Conserva la documentazione in modo ordinato e sicuro. Se utilizzi registrazioni o altri strumenti che possono avere implicazioni giuridiche, chiedi prima un orientamento professionale.

4. PRIMA DI AGIRE, METTI A FUOCO LA SITUAZIONE

Prima di affrontare una contestazione, una segnalazione o un'altra iniziativa, può essere utile fermarsi e capire quali fatti vuoi comunicare, quali documenti hai e quale obiettivo vuoi raggiungere.

- separa i fatti dalle interpretazioni;
- ricostruisci una sequenza cronologica degli episodi più rilevanti;
- individua le conseguenze concrete sul lavoro, sulla salute e sulla vita quotidiana;
- conserva le comunicazioni e i documenti pertinenti;
- se hai dubbi sulle conseguenze di una scelta, chiedi orientamento prima di compierla.

5. PRIMA DI PRENDERE DECISIONI IMPORTANTI, CHIEDI ORIENTAMENTO

Quando sei sotto pressione potresti avere la tentazione di reagire immediatamente.

Prima di presentare dimissioni, firmare accordi, rispondere a contestazioni, rinunciare a diritti o intraprendere iniziative formali, può essere importante capire prima quali conseguenze può avere quella scelta.

Non esiste una decisione valida per tutti.

Puoi chiedere orientamento al professionista o all'organismo competente in relazione al problema che stai affrontando.

Ricorda

Una consulenza preventiva può aiutarti a scegliere con maggiore consapevolezza, senza dover aver già deciso quale strada intraprendere.

Strumenti Nostos per prepararti al colloquio

Puoi utilizzare la “**Scheda Nostos**” per ricostruire gli eventi e portare con te gli elementi utili quando chiedi orientamento.

Versione compilabile e **versione stampabile** sono disponibili nella pagina web della **Guida Pratica**.

6. VALUTA SE SEGNALARE LA SITUAZIONE

Se ritieni opportuno segnalare ciò che sta accadendo, valuta prima a chi rivolgerti e quale modalità sia più adeguata.

In base alla situazione possono essere coinvolti, tra gli altri:

- HR o ufficio del personale;
- RSPP;
- medico competente;
- RLS/RSU;
- sindacato.

Quando segnali, cerca di descrivere i fatti concreti, evitando di concentrarti sulla definizione giuridica del problema.

Puoi indicare anche le eventuali conseguenze sulla tua salute e chiedere un intervento.

Se la segnalazione aumenta il rischio di ritorsioni, è importante chiedere prima un orientamento professionale.

7. SE NECESSARIO, VALUTA LA TUTELA LEGALE

Un avvocato specializzato in diritto del lavoro può aiutarti a:

- valutare i fatti e la documentazione;
- individuare i possibili diritti coinvolti;
- comprendere le responsabilità eventualmente rilevanti;
- valutare le possibili strategie;
- conoscere le conseguenze delle diverse decisioni.

Non è necessario aspettare di avere deciso di andare in tribunale per chiedere una consulenza.

8. SE LA SITUAZIONE HA PRODOTTO UN DANNO

Una situazione lavorativa può avere conseguenze sulla salute, sulla vita personale, sulla professionalità o sul patrimonio.

Non è però la persona a dover stabilire da sola quale danno ha subito.

La valutazione può richiedere competenze diverse.

- MEDICO LEGALE → valutazione medico-legale
- CTP → supporto tecnico specialistico nell'ambito di una controversia
- EVENTUALE SPECIALISTA → valutazione degli aspetti specifici del caso

Per capire quali professionisti possono essere coinvolti

Approfondisci sul nostro sito nella sezione Mobbing [“A chi rivolgersi fuori dall'azienda”](#), dove sono descritti i diversi ruoli e la sezione dedicata alla tipologia del danno.

9. SE CI SONO PROFILI PARTICOLARMENTE GRAVI

Alcune situazioni possono presentare anche profili di possibile rilevanza penale.

In presenza di minacce gravi, violenze o altri fatti che potrebbero costituire reato, è importante chiedere tempestivamente una valutazione competente.

In relazione alla situazione, può essere necessario rivolgersi anche alle **Forze dell'ordine**.

Prima di tutto la sicurezza

In caso di pericolo immediato o di violenza in corso, la priorità è la sicurezza della persona.

10. UNA COSA DA RICORDARE

Non devi fare tutto da solo.

Non esiste una sequenza obbligatoria.

Potresti avere bisogno prima di un medico, oppure di uno psicologo, di un sindacato, di un avvocato o di un altro professionista.

Il primo passo non deve essere necessariamente quello definitivo.

Può essere semplicemente quello che ti permette di capire meglio quale sia il successivo.

Se non sai da dove cominciare

Non devi già sapere quale sia il problema né quale professionista ti serva.

Puoi iniziare chiedendo un primo orientamento.

Nostos può aiutarti a ricostruire la situazione, mettere a fuoco gli aspetti da approfondire e capire quale può essere il passo successivo.

Non sostituiamo i professionisti e gli organismi competenti: il nostro obiettivo è aiutarti a non arrivare impreparato al passo successivo.

RICHIEDI UN PRIMO COLLOQUIO GRATUITO

<https://nostosantimobbing.org/i-servizi/>

Da ricordare

Questa guida è uno strumento di orientamento. Non sostituisce la valutazione di professionisti, medici, avvocati o organismi competenti.

Le situazioni concrete possono richiedere percorsi differenti.



Nostos APS – Associazione Nazionale Anti-Mobbing

www.nostosantimobbing.org - info@nostosantimobbing.org