

I quaderni del mobbing

Leggi e sentenze - 2024



Presentazione

Con la nascita del nuovo sito internet di Risorsa, anche i “quaderni del mobbing” trovano nuova collocazione come archivio storico degli oltre 400 articoli raccolti a partire dal 2015. Essi sono scaricabili, ma possono essere richiesti anche in versione cartacea. Rimangono invariati i contenuti di questa collana editoriale che ha lo scopo di offrire le principali notizie tratte da varie fonti pubbliche riguardanti il tema del mobbing e del disagio grave sul lavoro, a beneficio sia degli assistiti Risorsa sia di studiosi di questo fenomeno purtroppo ancora presente nelle moderne organizzazioni. Dal 2024 è stata costituita una Redazione che, oltre ai volontari dell’associazione, vede impegnati collaboratori esperti nei vari settori, vale a dire avvocati, sociologi, economisti, psicologi, medici, coordinati dal Vice Presidente Ferdinando Ciccopiedi: a tutti loro va il mio ringraziamento. Nel presente volumetto sono presentati appunto gli articoli dell’archivio 2024 che riguardano le leggi, le sentenze e la giurisprudenza in generale sul mobbing. Sono già in preparazione altri “quaderni” del 2024 riguardanti gli aspetti economico/lavorativi e medico/psicologici del mobbing. Non mancheranno testimonianze di casi concreti, sia di mobbing che di buone prassi che le aziende più “sostenibili” dedicano al benessere dei lavoratori. Tengo infine a sottolineare che la Redazione, insieme alle altre attività associative, come lo Sportello d’ascolto e il Gruppo di Mutuo Aiuto sono costituite da Volontari e collaboratori che garantiscono quel “ricambio generazionale” di cui una Associazione come la nostra, presente da 25 anni nel mondo del Volontariato, ha bisogno per rafforzare la sua utilità sociale e favorire un mondo del lavoro più giusto, nel rispetto di diritti e doveri di tutti.

D.ssa Luisa Marucco

Presidente Risorsa

M

OBGING: LE SENTENZE CHE HANNO FATTO STORIA

Risorsa è veramente grata all'autrice di questo articolo, tratto dalla nuova rubrica di Infermieristicamente.it denominata "Affrontare il mobbing sanitario". Lo riproduciamo integralmente, poiché ha raccolto la testimonianza concreta di un operatore sanitario, ma soprattutto una serie di sentenze che sono il presupposto per poter districarsi in una materia nella quale non esiste ancora una legge in Italia.

Fonte: www.infermieristicamente.it - articolo di Maria Luisa Asta - 02/01/2024

Link all'articolo originale:

https://www.google.com/search?q=mobbing.+le+sentenze+che+hanno+fatto+storia%3A+fino+a+300mila+euro+di+risarcimento+ad+un+sanitario&oq=&gs_lcrp=EgZja

A cura della redazione Risorsa

Nel mondo frenetico dell'assistenza sanitaria, il benessere dei nostri professionisti è fondamentale per garantire la migliore cura ai pazienti. Purtroppo, il mobbing, o bullismo sul luogo di lavoro, è un problema che colpisce in modo significativo il personale sanitario. Da oggi nasce una nuova rubrica con l'obiettivo di affrontare apertamente questa sfida critica, offrendo risorse, informazioni e supporto a coloro che potrebbero essere coinvolti. In "Affrontare il Mobbing Sanitario," esploreremo ogni aspetto di questo problema, dal riconoscimento dei segnali precoci all'adozione di misure preventive e alle procedure di denuncia. Inoltre, condivideremo storie di successo e consigli pratici per aiutare i professionisti sanitari a superare le sfide legate al mobbing.

Nel lontano 2016, il NurSind Caltanissetta ha dato vita a un evento di risonanza nazionale, i "Cordoni Rossi", sventolando le bandiere dell'opposizione ferma e decisa al demansionamento e al mobbing. Un atto coraggioso, maturato in risposta a una

dolorosa vicenda che ha coinvolto un veterano infermiere, vittima delle pretese umilianti del suo superiore nell'Unità Complessa, dove aveva dedicato ben 28 anni di servizio.

L'infermiere, un professionista rispettato, si era trovato a essere il bersaglio di una trattativa inaccettabile, con il responsabile di unità che insisteva nel volerlo relegare al ruolo umiliante di "infermiere regolatraffico". Un'offesa che ha scatenò la protesta del NurSind e la decisione di mettere in piedi l'iniziativa "Cordoni Rossi", sottolineando con forza il rifiuto categorico nei confronti di pratiche dannose come il demansionamento e il mobbing. Da allora, il fenomeno ha continuato a crescere, estendendosi in maniera preoccupante e finendo per essere protagonista di numerose aule di tribunale. La mancanza di una legge specifica ha lasciato spazio alle sentenze giudiziarie per definire e caratterizzare fenomeno, evidenziando la sua portata e le conseguenze negative sulla vita dei lavoratori.

Di seguito una breve rassegna della giurisprudenza.

T.A.R. Lazio sez. I - Roma, 10/09/2015, n. 11187. Il mobbing è una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica. Ai fini della configurabilità in termini di condotta lesiva del datore di lavoro, deve essere accertata la presenza di una pluralità di elementi costitutivi: la molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio; l'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente; il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore, infine la prova dell'elemento soggettivo e, cioè, dell'intento persecutorio. L'azione offensiva posta in essere in danno del lavoratore deve essere sistematica e frequente, deve articolarsi in una serie prolungata di atti e di comportamenti e deve avere le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazioni o rivelare intenti meramente emulativi (il che non risulta dimostrato nel caso di specie dal ricorrente)”

Cassazione civile n. 3692 del 7/02/2023; "In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing", per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei

lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute.

Cassazione civile sez. lav., 08/04/2022, n.11521. “E’ proprio l’elemento psicologico dell’intento persecutorio a segnare il tratto distintivo tra le ipotesi di mera dequalificazione e quelle di mobbing in cui, sul piano strutturale, la dequalificazione costituisce solo il momento oggettivo dell’illecito datoriale, che va corroborato, sul piano soggettivo, da una volontà datoriale persecutoria. Tale passaggio argomentativo della pronuncia di appello, già da solo sufficiente a radicare le ragioni del rigetto, non è stato toccato da alcuna censura, sicché neppure il quinto motivo di ricorso è meritevole di accoglimento”.

Cassazione penale sez. V, 18/01/2022, n.12827. “Integra il reato di atti persecutori la condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione e isolamento nell'ambiente di lavoro che ben possono essere rappresentati dall'abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi, tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'articolo 612 bis del codice penale (nella specie il reato è stato ravvisato nei confronti del presidente di una società di servizi e quindi titolare di una posizione di supremazia nei confronti delle persone offese, dipendenti della stessa società e svolgenti funzioni di ausiliari del traffico, il quale, tramite reiterate minacce, anche dilicenziamento, e denigratorie, nonché attraverso il ripetuto recapito di ingiustificate e pretestuose contestazioni di addebito disciplinare, aveva ingenerato nelle persone offese un duraturo e perdurante stato di ansia e di paura così da costringerle ad alterare le loro abitudini di vita)”.

Cassazione civile sez. lav. - 26/02/2021, n. 5476 . “In tema di comportamenti datoriali discriminatori fondati sul sesso, l'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006 stabilisce un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, la quale è tenuta solo a dimostrare una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione di discriminazione, restando, per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta. (Nella specie, la S.C. - in relazione alla domanda con cui una lavoratrice aveva dedotto la sussistenza di una discriminazione per avere il datore di lavoro negato, non procedendo alla proroga di un contratto a termine, il

mantenimento in servizio della medesima, a causa del suo stato di gravidanza, e invece concesso il rinnovo di contratti a termine a tutti i colleghi che si trovavano nelle sue stesse condizioni contrattuali - ha cassato la sentenza di merito che aveva respinto la predetta domanda sul rilievo che in giudizio non erano stati forniti elementi circa la stipula di nuovi contratti con gli altri dipendenti fondati sulla medesima causale di quello della lavoratrice, così finendo, però, per porre a carico di quest'ultima una prova piena di tutti gli elementi significativi di una discriminazione, e senza considerare il criterio della vicinanza della prova, il quale portava a ritenere che i contratti in questione fossero nella materiale disponibilità del datore di lavoro)". Pertanto, il mancato rinnovo di un contratto a termine a una lavoratrice in gravidanza può integrare discriminazione diretta.

Tribunale di Milano, 24/01/2020. “A fronte di molestie ex art. 2, co. 3, d.lgs. 215/2003, consistenti in condotte verbali e materiali poste in essere da un dipendente nei confronti di colleghi di origine africana, il datore di lavoro è condannato al risarcimento del danno, ex artt. 2087 e 2049 c.c., in solido con l'autore materiale del comportamento, oltre che all'adozione di misure volte a rimuovere gli effetti ed a prevenire ulteriori comportamenti discriminatori, con la realizzazione di un corso diretto a sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche della discriminazione razziale”.

Cassazione civile sez. lav. 02/01/2020, n. 1. “In tema di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, nell'espressione "convinzioni personali", richiamata dagli artt. 1 e 4 del d.lgs. 216 del 2003, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali, va ricompresa la discriminazione per motivi sindacali, tenuto conto che l'affiliazione sindacale rappresenta la professione pragmatica di una ideologia, di natura diversa da quella religiosa, connotata da specifici motivi di appartenenza ad un organismo socialmente e politicamente qualificato a rappresentare opinioni, idee e credenze, suscettibili di tutela in quanto oggetto di possibili atti discriminatori vietati”.

Tribunale sez. lav. - Firenze, 22/10/2019. “Costituisce una discriminazione indiretta verso i genitori lavoratori, e in particolare verso le lavoratrici madri, l'organizzazione dell'orario di lavoro che determini — attraverso un inasprimento della disciplina dei ritardi nell'ingresso al lavoro — effetti lesivi, anche solo a livello potenziale, nei confronti dei dipendenti con responsabilità parentali”.

Tribunale - Firenze, 20/04/2016. “Sussiste una discriminazione per ragioni di sesso con violazione dell'art. 2087 c.c. in caso di ripetute molestie sessuali, verbali e fisiche, accertate anche in sede penale, da parte del padre della legale rappresentante della società datrice di lavoro, che di fatto operava come titolare dell'azienda, con

conseguente giusta causa di dimissioni e condanna al risarcimento del danno biologico e non patrimoniale da discriminazione ex art. 38, d.lg. n. 198/2006”.

Tribunale di Santa Maria Capua Vetere- sentenza del 10 febbraio 2015 n. 598. il Tribunale sostiene che “ il dato oggettivo, quindi, della serialità e aggressività delle azioni datoriali, si combina con quello soggettivo della finalità vessatoria e persecutoria dell’autore che, specie in presenza di atti in sé leciti, permette di giungere ad una valutazione finale e complessiva di disvalore[.]. quanto poi al sistema di tutele approntabili in favore del lavoratore, la strada è stata già delineata dalla giurisprudenza che per prima si è espressa sul punto e ha trovato consenso unanime della dottrina e ha individuato nell’art. 2087 c.c. una disposizione di chiusura che consente di sanzionare ogni tipo di condotta suscettibile di produrre un danno ingiusto a diritti costituzionalmente garantiti”.Il giudice del lavoro, dichiara la responsabilità dell’Azienda Sanitaria Locale di Caserta in ordine al mobbing subito dal ricorrente e per l’effetto la condanna al pagamento in suo favore della somma complessiva di € 304.738,93 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale. Dichiara l’illegittimità del demansionamento subito dal ricorrente per il periodo dal 01.01.2003 al 07.08.

MOBGING: QUALI ELEMENTI LO DETERMINANO ?

Il mobbing è costituito da diversi elementi. La nostra collaboratrice avv. Maria Ruggiero li sintetizza in questo articolo

Fonte: La Legge per Tutti

Articolo di: Valentina Azzini – 19/05/ 2024

Link: https://www.laleggepertutti.it/676430_mobbing-quali-elementi-lo-determinano

Sintesi della redazione Risorsa a cura dell’avv. Maria Ruggiero – 1/9/24

Introduzione

Se si è vittima di comportamenti vessatori sul lavoro da parte di colleghi o superiori, oppure si è stati demansionati, ci si potrebbe chiedere se tali condotte possano essere qualificate come mobbing e se un giudice potrebbe riconoscere le ragioni del richiedente in una causa intentata contro l'azienda. Vediamo nel dettaglio cosa si intende per mobbing, quali elementi lo determinano, e come si possono tutelare i propri diritti.

Mobbing, Straining e Demansionamento

Nel corso del rapporto di lavoro, si possono subire comportamenti scorretti da parte di superiori e colleghi, che possono essere classificati come mobbing, straining o demansionamento a seconda della gravità delle condotte, di chi le attua, della loro durata e delle loro caratteristiche specifiche.

Mobbing

Il mobbing si verifica quando un lavoratore è vittima di comportamenti vessatori e denigratori da parte dei superiori, volti a sminuirne la professionalità, isolarlo dal contesto lavorativo, fino a costringerlo a rassegnare le dimissioni.

Condotte tipiche di mobbing sono:

- Privazione degli strumenti di lavoro (es. telefono, auto aziendale)
- Svuotamento degli incarichi attraverso il demansionamento
- Trasferimenti immotivati e frequenti da un ufficio all'altro
- Impedimento a partecipare a corsi formativi
- Insulti e provocazioni di fronte a terzi e colleghi

Questi comportamenti vessatori, che si intensificano nel tempo, possono portare a gravi conseguenze psicologiche, come patologie ansioso-depressive con impatti significativi sulla vita sociale e sullo svolgimento delle attività quotidiane da parte del lavoratore.

Straining

Lo straining è simile al mobbing, ma i comportamenti vessatori sono attuati dai colleghi piuttosto che dai superiori gerarchici.

Demansionamento

Il demansionamento si verifica quando il lavoratore è assegnato a incarichi inferiori rispetto a quelli previsti dal contratto. Questo comportamento, vietato per legge, provoca uno svuotamento degli incarichi e un potenziale danno alla professionalità,

ma non richiede le condotte persecutorie tipiche del mobbing e dello straining ai fini della sua integrazione.

Gli obblighi del Datore di Lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, oltre a garantire la retribuzione. La legge impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per tutelare la sicurezza e la salute del dipendente, sia fisica che morale.

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e modalità di svolgimento delle mansioni che evitino infortuni e danni fisici. Inoltre, deve prevenire danni morali e psicologici derivanti dai comportamenti dei superiori o colleghi.

Il lavoratore vittima di mobbing può agire contro l'azienda per ottenere la cessazione della condotta vessatoria e il risarcimento dei danni subiti, sia alla professionalità che alla salute.

Perché il mobbing sia riconosciuto giudizialmente, è necessario che - una volta realizzatesi le condotte persecutorie descritte - il giudice accerti che il datore di lavoro non ha adottato tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. Deve esserci un nesso di causa tra il comportamento vessatorio, l'inerzia del datore di lavoro e il danno subito dal dipendente.

QUANTI MESI DI MALATTIA CON LA DEPRESSIONE

L'acronimo IED indica un supplemento del quotidiano online <http://thewam.net> edito dall'azienda italiana Aplus srl, che realizza notizie e approfondimenti su disabilità, assistenza sanitaria, welfare e diritti del cittadino. Risorsa è grata a Ied per questo articolo che descrive in modo puntuale e dettagliato non solo il periodo di aspettativa retribuita per la patologia depressiva, ma anche diritti e obblighi per i lavoratori, come deve essere richiesta la malattia al datore di lavoro e come funziona per l'invalidità civile. Esiste anche la versione audio dell'articolo, corredato poi con le FAQ e la possibilità di interagire con i canali social di Ied, reperibili sul suo portale.

Fonte: ied - - articolo 22/05/2024

Link all'articolo completo:

<https://invaliditaediritti.it/quanti-mesi-di-malattia-con-la-depressione/>

Sintesi e commenti a cura della redazione Risorsa

Risorsa stima che la depressione sia una delle forme più comuni tra i problemi di salute correlabili al mobbing e denunciati dalle quasi 200 persone che si sono presentate allo Sportello d'ascolto e orientamento di Risorsa tra il 2014 e il 2022. Essa copre il 23% di tutti i disturbi fisici e psicologici denunciati e si manifesta con la forma minore delle "somatizzazioni" o con la forma della vera e propria "depressione maggiore". Si può considerare come la conclusione di un iter doloroso, provocato dal mobbing, che inizia con insonnia, ansia e stress, mancanza di autostima e prosegue con attacchi di panico, dissociazioni della personalità. Ecco la sintesi dell'articolo:

È ovvio da decenni che la depressione sia una malattia e che comporti anche il riconoscimento di percentuali di invalidità. Ma verifichiamo nel dettaglio, rispetto alle assenze per malattia, cosa dispone la legge.

La depressione

La depressione è dunque per la legge come una malattia qualunque, con le stesse garanzie previste per altre patologie. Quando viene diagnosticata dal medico curante e giudicata un ostacolo per le attività lavorative, garantisce al lavoratore il diritto all'astensione dal lavoro con retribuzione. La depressione maggiore si distingue per l'intensità dei sintomi. Che possono includere:

- Forte sensazione di tristezza e insoddisfazione
- Perdita di interesse per le attività quotidiane
- Pensieri negativi continui
- Fluttuazioni di peso
- Disturbi del sonno

Quanti mesi di malattia con la depressione?

La depressione, come già evidenziato, dà diritto all'astensione dal lavoro con retribuzione. Il periodo di guarigione viene stabilito dal medico curante e indicato sul certificato medico.

Tuttavia, bisogna considerare il "periodo di comporto", che determina quanto tempo un lavoratore può assentarsi dal lavoro per malattia e mantenere il proprio posto:

- 3 mesi se l'anzianità di servizio è meno di dieci anni
- 6 mesi se l'anzianità supera i dieci anni

Per avere certezza sul periodo massimo di malattia per depressione, è comunque essenziale verificare il proprio contratto di lavoro.

Assenza dal lavoro per depressione: come richiederla?

Se sospetti di soffrire di depressione e senti il bisogno di astenerti dal lavoro, ecco come procedere:

- Informa il datore di lavoro: comunica tempestivamente al tuo superiore o al reparto risorse umane la tua situazione.
- Contatta il tuo medico curante: dovrai farlo entro il giorno dell'assenza o entro due giorni. Il medico, dopo la valutazione, fornirà un certificato telematico all'INPS.
- Invia il numero di protocollo al datore di lavoro: questo numero, fornito dal medico, andrà inviato alla tua azienda per definire il periodo di assenza.

Depressione e invalidità civile

La depressione è riconosciuta come una patologia che può portare a diversi gradi di invalidità. Questo implica che, a seconda della gravità, possono esserci delle percentuali d'invalidità riconosciute, come mostrano le tabelle ministeriali:

- Sindrome depressiva endoreattiva lieve: 10%;
- Sindrome depressiva endoreattiva media: 25%;
- Sindrome depressiva endoreattiva grave: dal 31% al 40%;
- Sindrome depressiva endogena lieve: 30%;
- Sindrome depressiva endogena media: dal 41% al 50%;
- Sindrome depressiva endogena grave: dal 71% all'80%.

L'INPS, nel dettaglio, offre delle percentuali d'invalidità legate alla depressione maggiore:

- Depressione maggiore moderata: dal 61% all'80%;
- Depressione maggiore grave: fino al 100%.

La depressione causata dal lavoro

Se un lavoratore ritiene che la propria depressione sia dovuta alle condizioni di lavoro, potrebbe avere diritto a dei riconoscimenti specifici dall'INAIL. Ad esempio:

- Stress sul lavoro;
- Ambiente di lavoro negativo;
- Mobbing.

Ma attenzione: è essenziale dimostrare il nesso tra le condizioni lavorative e la patologia.

L'aspettativa retribuita per disagio personale

Esiste la possibilità di chiedere un'aspettativa retribuita anche in caso di forte disagio

- Può durare massimo due anni durante tutta la vita lavorativa;
- Non è automatica, ma dipende dal datore di lavoro;
- Non offre stipendio regolare e altri benefici come il TFR.

L'aspettativa per motivi personali

Questa forma di aspettativa non rientra nelle previsioni legali. Non va confusa con l'aspettativa per gravi motivi familiari. È spesso presente in alcuni contratti collettivi nazionali del lavoro (Ccnl). Per capire se si ha diritto a tale aspettativa, bisogna fare riferimento al proprio contratto o rivolgersi al sindacato.

Cosa prevede il Ccnl?

Il Ccnl protegge diversi tipi di lavoratori:

- Quelli associati ai sindacati che hanno firmato il contratto.
- Quelli assunti da aziende che fanno parte delle associazioni datoriali del Ccnl.
- Lavoratori con specifici riferimenti al Ccnl nel proprio contratto.

Quanto dura l'aspettativa per motivi personali?

Se un lavoratore si trova in un periodo difficile, ma non a causa di una malattia, ha il diritto di richiedere l'aspettativa per motivi personali. Questa:

- Non è retribuita;
- Ha una durata massima di 12 mesi;
- Può essere sfruttata in modo continuativo o suddivisa.

Ad esempio, nel contratto del Ccnl delle Regioni e autonomie locali, l'aspettativa per motivi personali è ben definita e si applica a chi lavora in enti (Comuni e Regioni.)

Come chiedere l'aspettativa

Se nel proprio contratto è prevista l'aspettativa per motivi personali, bisogna fare una richiesta formale al proprio datore di lavoro. Questo può accettare o rifiutare la richiesta. Se la rifiuta, deve motivare la sua decisione. In caso contrario, il lavoratore può decidere di rivolgersi a un giudice. La richiesta deve contenere:

- Le motivazioni personali;
- La durata dell'aspettativa desiderata;
- Se si desidera usufruire dell'aspettativa in modo continuativo o frazionato.

Cosa includere nella richiesta

Il modulo di richiesta deve contenere:

- Dati personali;
- Data di assunzione;
- Tipo di contratto;
- Mansione svolta;
- Durata desiderata dell'aspettativa;
- Motivi alla base della richiesta;
- Data e firma.

S ENTEZA DELLA CASSAZIONE DEL 7/6/24 SU STRAINING E MOBBING

La nostra collaboratrice avv. Maria Ruggiero ci trasmette questo articolo su una sentenza che “farà storia” nell’annosa questione di come si possa configurare il reato di mobbing. In tal senso aiuta la definizione di straining e di ambiente stressogeno

Fonte: www.lexology.com

Link all’articolo completo:

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9d05e14d-c47a-4ff5-b1bf-3b2b9a4f9776>

Link alla sentenza integrale:

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=32158:cassazione-civile.-sez-lav-.-07-giugno-2024,-n-15957-ambiente-stressogeno-e-difficolt%C3%A0-relazionali-a-scuola&catid=16&Itemid=138

Sintesi della redazione Risorsa a cura dell’avv. Maria Ruggiero

La Corte d’appello aveva confermato la sentenza di primo grado con cui veniva rigettata la richiesta di risarcimento di una dipendente del Ministero dell’Istruzione per le vessazioni subite, sottolineando che le emergenze processuali indicavano che le difficoltà relazionali sorte nei rapporti con colleghi e superiori erano in parte attribuibili alla lavoratrice stessa. Tuttavia, la sentenza è stata annullata dai giudici di legittimità che hanno rilevato che, nel contesto della tutela della salute sul lavoro, “l’ambiente lavorativo stressogeno” è configurabile come fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegare come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell’art. 2087 cod. civ.”.

La sentenza in oggetto riguarda un insegnante che, dopo aver subito ripetute vessazioni da superiori e colleghi, ha adito il Tribunale per richiedere un risarcimento per danni psicologici e morali. Il tribunale di primo grado ha rigettato la richiesta, ritenendo generiche le allegazioni relative all’asserita condotta persecutoria. Anche i giudici d’appello hanno confermato il rigetto ritenendo non assolto l’onere probatorio, attribuendo il clima di tensione sul luogo di lavoro a difficoltà relazionali della docente e a sanzioni disciplinari comminate alla stessa.

La Suprema Corte di Cassazione ha infine accolto il ricorso presentato dalla dipendente, chiarendo le nozioni di *mobbing* e *straining*. Entrambe implicano condotte

pregiudizievoli, ma il *mobbing* richiede un intento persecutorio, mentre lo *straining* si configura anche in assenza di tale intento.

La Corte ha affermato che un ambiente lavorativo stressogeno è considerato un fatto ingiusto, anche senza la necessità di dimostrare l'intento persecutorio, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie.

Nell'iter motivazionale della pronuncia, gli Ermellini hanno altresì richiamato alcune normative internazionali e la giurisprudenza sovranazionale definendo la salute del dipendente non solo come assenza di malattia, ma come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale.

Di conseguenza, la condotta datoriale può integrare "straining" quando vi siano condotte stressogene attuate consapevolmente nei confronti del dipendente.

MOBGING & MOLESTIE - L'ASSENZA DI UNA LEGGE

L'articolo conferma, purtroppo, una nostra ipotesi e cioè che nonostante siano presenti in Parlamento ben 3 proposte di legge in argomento, queste sono ancora ferme in diverse commissioni parlamentari. Quindi continua a mancare una normativa con forza di legge.

Fonte: il sussidiario.net - articolo di Alessandra Servidori - 23.07.2023

Link all'articolo completo: <https://www.ilsussidiario.net/news/mobbing-molestie-lassenza-di-una-legge-che-pesa-su-lavoratori-e-imprese/2568314/>

Sintesi a cura della redazione Risorsa 24/9/24

L'Italia ha ratificato la Convenzione OIL sulle molestie nel mondo del lavoro, ma deve ancora legiferare in merito. Come pure sul mobbing. La mancanza di una legge pesa sui lavoratori, ma anche sulle imprese

L'organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha adottato la Convenzione n. 190 e la relativa Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro che arricchiscono il codice internazionale del lavoro e stabiliscono degli standard per il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali per rendere effettivo il diritto di tutti/e a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Queste norme segnano una tappa storica per la realizzazione di un futuro del lavoro fondato sulla dignità e il rispetto dei diritti dei lavoratori, delle lavoratrici e delle altre persone nel mondo del lavoro e per garantire le pari opportunità. L'Italia è il secondo Paese europeo e il nono su scala mondiale ad aver ratificato la Convenzione Oil n. 190 che è entrata in vigore il 29 ottobre 2022 . Con la ratifica, lo Stato italiano si è impegnato ad adeguare la normativa nazionale ai principi e ai diritti previsti da questo trattato internazionale, ma nell'ordinamento giuslavoristico italiano non esiste una fattispecie omnicomprensiva e unitaria di violenza e molestie lavorative, né tantomeno di mobbing. Esiste invece una distinzione tra la tutela antidiscriminatoria che è caratterizzata da una nozione unitaria di "molestie" e quella di diritto comune, che si articola in una pluralità di distinte fattispecie derivate principalmente dall'interpretazione giurisprudenziale dell'articolo 2087 del Codice civile, con conseguente disparità di effetti e di tutele. In Senato sono state depositate tre ddl: Disposizioni in materia di molestie sul lavoro, di molestie sessuali e di mobbing (A.S. n. 89, A.S. n. 257 e A.S. n. 671) sulle quali in Commissione unificate lavoro, salute, si sta discutendo. Dispersa in una pluralità di fonti e di sentenze, la frammentarietà della disciplina di diversi tipi di fattispecie e la limitatezza della figura di violenza lavorativa più frequente nella prassi suggerisce una razionalizzazione unificante. Sul piano della fattispecie definitoria e della correlativa normazione, si evidenzia la disfunzionalità del sistema "binario" diviso tra l'art. 2087 del Codice civile e la legislazione antidiscriminatoria legata soprattutto all'articolo 26, commi 1, 2 e 2-bis, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Ben più funzionale per gli operatori del diritto sarebbe l'adozione della tecnica utilizzata dalla Convenzione Oil, la cui definizione ha unificato tutte le possibili manifestazioni di violenza e molestie nel mondo del lavoro, costruendo attraverso il sistema delle "clausole generali" una fattispecie elastica e a maglie larghe, capace di adattarsi alle esigenze del caso concreto sia nel diritto pubblico che privato, rifuggendo al contempo da una rigida normazione per elenchi tipologici. La tutela delle vittime di violenza e di molestie lavorative nell'ordinamento giuslavoristico italiano manifesta un aspetto "a due facce", presentando da un lato una serie di rimedi processuali in linea con le prescrizioni della Convenzione e, dall'altro,

rivelando una mancanza di effettività. Il datore di lavoro può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della/del dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale. Nell'ipotesi in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dalla/dal dipendente. In assenza di una disciplina organica del fenomeno del mobbing, la giurisprudenza è intervenuta in funzione di "supplenza" del legislatore, riscontrando non poche difficoltà ai fini della tipizzazione delle condotte, configurabili attraverso una varietà di atti e comportamenti in cui elementi soggettivi di carattere psicologico rendono più complessa l'analisi probatoria. Dunque, auguriamoci che il buonsenso dell'Oil accompagni i lavori parlamentari.

E RISTRESS" OVVERO SULLA TUTELA DEL LAVORATORE DA AMBIENTE LAVORATIVO STRESSOGENO

Risorsa desidera ringraziare vivamente il suo collaboratore avv. Franco Ciociola che, avvalendosi della sua lunga esperienza in materia giuslavoristica, ci trasmetterà le più recenti sentenze riguardanti il mobbing o fenomeni ad esso collegati, come lo straining. Questo il suo primo articolo

Fonte: Sentenza Corte di Cassazione n. 15957 del 7 giugno 2024

Sintesi della redazione Risorsa a cura dell' avv. Franco Ciociola – 1/10/24

E' di forte interesse segnalare, nel tema delle conseguenze di un contesto lavorativo stressante ed ansiogeno sulla salute psicofisica del lavoratore, la recentissima sentenza della Cassazione (n. 15957 del 7 giugno 2024) che "alza" il livello di tutela a favore di chi è costretto a lavorare in un ambiente che oggettivamente incide sul sereno ed ordinato svolgimento dell'attività lavorativa. Tale sentenza è, ad oggi, l'ultima di una serie pubblicate nel corrente anno sulla stesso tema e con affermazioni pressoché analoghe.

Riportiamo un passaggio molto importante della sentenza ovvero l'affermazione secondo la quale: "L'elemento di base di questa operazione è rappresentato dalla adozione come definizione di salute non è quella di "semplice assenza dello stato di malattia o di infermità", ma quella di "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" originariamente contenuta nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità OMS (oppure World Health Organization, WHO, entrata in vigore il 7 aprile 1948), cui si riferiscono tutte le Carte internazionali in materia – a partire dalla importante Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità – e che è stata espressamente riprodotta nell'art. 2, comma 1, lettera o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81".

E' innegabile come si ribadisca che l'obbligo di tutela della salute non si esaurisce col solo impedire stati clinicamente patologici (: malattia o infermità) ma deve essere orientata a garantire lo "stato di benessere" nella sua più completa declinazione (: fisico, mentale, sociale).

E' stato proposto il termine "eristress", derivato dal greco ερισ (conflitto) e stress (pressione mentale, termine introdotto dal medico austro/canadese Hans Selye) per definire la condizione del lavoratore costretto a lavorare in un ambiente stressogeno, risultando tale figura diversa nei presupposti e nelle circostanze dal "mobbing" che compromette la salute psicofisica del lavoratore ma nel quale vi è un preciso obiettivo persecutorio e di sua emarginazione ed isolamento.

Risulterà utile al fine di fare un raffronto tra le diverse figure e pervenire alla relativa diagnosi, rifarsi agli indici al riguardo tabellati e proposti in diversi studi svolti prevalentemente in ambito psico-clinico e giuslavoristico (Modelli Ege, Heinz Leymann, ECCO, Tambasco) facilmente rinvenibili nel web. Per entrambe le figure, il primo ovvio riferimento è agli artt. 32 della Costituzione e 2087 c.c. che mirano a tutelare la salute anche nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.

Alla luce del principio espresso dalla Cassazione, pertanto, potranno essere sanzionati dal Giudice comportamenti che pur non rivestendo i caratteri del mobbing compromettono, di fatto, il diritto del lavoratore nei confronti di dinamiche conflittuali riproposte ed a lavorare serenamente, diritto che, se violato, può giustificare azioni

dirette ad inibirne la persistenza oltre che risarcitorie, quando vi sia compromissione dello stato di salute

SULLE PATOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO: LO STRAINING

Risorsa desidera ringraziare vivamente il suo collaboratore avv. Franco Ciociola che, avvalendosi della sua lunga esperienza in materia giuslavoristica, ha iniziato a collaborare con noi dall'ottobre 2024, trasmettendoci le più recenti sentenze riguardanti il mobbing o fenomeni ad esso collegati, come lo straining. In questi suoi commenti alla sentenza degli Ermellini vengono evidenziati sia l'ampliamento dei casi suscettibili di intervento giurisprudenziale, sia la necessità del lavoratore di provare e quantificare il danno subito, la nocività dell'ambiente lavorativo ed il rapporto causale con lo stesso ambiente di lavoro.

Fonte: Sentenza della Cassazione 4 gennaio 2025 n.123

Sintesi della redazione Risorsa, a cura dell'avv. Franco Ciociola

La accresciuta sensibilità del c.d. "diritto vivente" ha, da tempo, determinato una migliore e più garantita valutazione e tutela delle condizioni di lavoro. Sempre più valorizzato dai nostri Giudici, al riguardo, è, tra gli altri precetti in materia lavoristica, il precetto costituzionale che prevede, quale principio assoluto, che il lavoro sia tutelato anche quale strumento di una dignitosa e progressiva realizzazione individuale e sociale del lavoratore. Tutela concorrente è costituita dalla ulteriore previsione costituzionale relativa alla salvaguardia delle condizioni di salute in tutti quei contesti in cui il cittadino operi.

Su tale premessa, l'attenzione giuslavoristica ha ampliato il novero delle ipotesi suscettibili di tutela ed intervento dando una più adeguata interpretazione al concetto di salvaguardia della salute nell'ambiente di lavoro individuando oltre che nella più generale normativa antinfortunistica tendente, in linea di massima, alla tutela delle condizioni fisiche altre ipotesi di lesioni cc.dd. psicofisiche conseguenti a comportamenti vessatori e forme di violenza con forte connotazione psicologica.

E' da tempo che gli operatori del diritto hanno elaborato la figura del "mobbing", quale patologia del rapporto di lavoro meritevole di tutela.

Una recentissima sentenza della Corte di Cassazione (04 gennaio 2025, n.123), ha stimolato l'attenzione su una figura contigua al mobbing ovvero lo "straining" (dall'inglese *to strain*, letteralmente :mettere sotto pressione").

Le differenze sostanziali tra le due figure consistono nell'assenza di un intento specificamente persecutorio proprio del mobbing, e nella possibilità che le circostanze censurate siano solo episodiche.

E' interessante, al riguardo, riportare l'affermazione del Giudice del lavoro del Tribunale di Bologna secondo la quale :*" Si configura "straining" tutte le volte in cui il dipendente subisce azioni ostili da parte del datore di lavoro, anche limitate nel numero e distanziate nel tempo, che provocano in lui un peggioramento permanente della situazione lavorativa, situazione che incide sul diritto alla salute del lavoratore ponendolo in una grave condizione di frustrazione personale o professionale, anche in assenza di un preciso intento persecutorio. "*

In buona sostanza, secondo l'interpretazione dei giudici, lo straining costituisce una *"forma attenuata di mobbing per comportamenti stressogeni, e ciò anche se manca la pluralità di azioni vessatorie, ma si producono comunque effetti dannosi rispetto all'interessato"* .

Lo straining trova tutela, principalmente, nell'art. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro) e la cui violazione produce responsabilità risarcitoria in capo al datore di lavoro che può essere condannato alla rifusione dei danni alla salute psicofisica. Ovviamente grava sul lavoratore la necessità di provare e quantificare il danno subito, la nocività dell'ambiente lavorativo ed il rapporto causale con lo stesso ambiente di lavoro.

In ragione delle considerazioni sopra espresse, può affermarsi che in virtù delle caratteristiche dello straining sia più agevole far ricorso alla relativa tutela non essendo la vittima di straining onerato dal dimostrare l'intento persecutorio del datore

di lavoro, o dei colleghi, prova questa di forte difficoltà, e non essendo necessaria una continuità e pluralità di fatti illeciti.

I **MOBBING: DANNO BIOLOGICO, MORALE, ESISTENZIALE**

Riportiamo norme e definizioni che mirano a tutelare i lavoratori, presentando una sintesi dell'articolo del 17/02/22, pervenuto a Risorsa il 27/11/ 2024

Fonte: UGL – UNIONE GENERALE DEL LAVORO

Link all'articolo completo:

https://www.uglcomunicazioni.it/index.php?name=GestNews&file=index&req=visualizza_dettaglio&id_news=2412&id_arg=33

Sintesi a cura della redazione Risorsa

La normativa di riferimento

Il mobbing non è fenomeno a cui è dedicata una disciplina specifica. Sono però diverse le norme che si preoccupano di tutelare i lavoratori e che danno importanza a livello giuridico alle condotte ingiuste messe in atto nei loro confronti.

Partendo dalla **Costituzione** possiamo fare riferimento alle seguenti norme:

- l'art. 2 che tutela la persona e il suo valore sia come singolo che come soggetto inserito in un contesto sociale;
- l'art. 3 che afferma il principio di uguaglianza formale e sostanziale per scongiurare qualsiasi forma di discriminazione, attribuendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di questo obiettivo;
- l'art. 4 che contiene il riconoscimento da parte della Repubblica del diritto al lavoro, promuovendo le condizioni necessarie per rendere effettivo questo importante diritto che è sancito dall'art. 1;
- l'art. 32 che riconosce il diritto al lavoro in forma individuale e collettiva;
- l'art 35 che contempla l'impegno della Repubblica nel tutelare il lavoro in tutte le sue forme;
- l'art. 41 infine, che tutela la libera iniziativa economica con il limite di non porsi in contrasto con l'utilità sociale e di non recare danno alla sicurezza, alla dignità e alla libertà umana.

Ci sono poi alcune importanti disposizioni del *codice civile* a cui fare ricorso per tutelare il lavoratore:

- l'art. 2043 c.c che contiene il principio in base al quale ogni condotta dolosa o colposa che cagiona un danno obbliga chi lo ha cagionato a risarcire i danni;

- l'art 2049 c.c che è dedicato proprio ai datori di lavoro, responsabili per i danni cagionati dai loro sottoposti;

-l'art. 2103 c.c. dedicato alla prestazione del lavoratore, disciplina anche le conseguenze che derivano dal cambiamento delle mansioni;

-l'art 2087 c.c. che prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di “adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori”;

- artt. 1175 c.c e 1375 c.c che prevedono rispettivamente il rispetto del principio di correttezza e di buona fede contrattuale, valevoli anche nel rapporto di lavoro.

Disposizioni a cui si aggiungono quelle contenute all'interno di *leggi speciali* come lo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), il Codice delle pari opportunità (Dlgs n. 198/2006) e il Testo Unico per la sicurezza del lavoro (Dlgs n. 81/2008).

Il mobbing: definizione

Una delle definizioni giurisprudenziali più accreditate del mobbing è contenuta nella sentenza della Corte di Cassazione - sezione lavoro n. 22993/2012, che lo definisce genericamente nei seguenti termini: “una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità”.

Quando si configura il reato di mobbing

Il reato di mobbing *non è contemplato* dal nostro ordinamento come fattispecie autonoma di reato.

La giurisprudenza però in diverse occasioni non ha mancato di inquadrare le condotte dei soggetti mobbizzanti in *fattispecie penali esistenti* come il reato di maltrattamenti di familiari e conviventi (art 572), la violenza privata (art. 610 c.c.), le lesioni personali dolose o colpose (art. 582 e 590 c.p), la violenza sessuale (art. 609 bis c.p), la molestia o il disturbo alle persone (art. 660 c.p), l'abuso d'ufficio (art. 323 c.p), le minacce (art. 612 c.p). La Cassazione ha affermato che “nessuna obiezione sussiste, in astratto, alla riconduzione delle condotte di mobbing nell'alveo precettivo di cui all'art. 612 bis cod. pen. laddove quella mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, elaborata dalla giurisprudenza civile come essenza del fenomeno, sia idonea a cagionare uno degli eventi delineati dalla norma incriminatrice" (v., tra le altre, sent. n. 31273/2020).

Il risarcimento del danno da mobbing

Il mobbing può essere causato da condotte in grado di configurare una responsabilità di tipo:

- contrattuale la cui fonte è rinvenibile principalmente nell'art. 2087 c.c. che impone al datore di lavoro di “adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" (sul mobbing come violazione del generale obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. vedi, tra le altre, Cass. n. 2864/2022);

- extracontrattuale di cui all'art. 2043 c.c. applicabile quando la condotta è tenuta da parte di un soggetto a cui il mobbizzato non è legato da un vincolo contrattuale.

Pensiamo alle condotte mobbizzanti messe in atto dai colleghi.

Le vittime di mobbing, quindi, trovano la loro principale fonte di tutela nella possibilità di esperire i tradizionali rimedi civilistici offerti dal nostro ordinamento.

Esse potranno, in altre parole, citare in giudizio il loro mobber dinanzi al giudice civile al fine di vederne accertata la responsabilità per i danni che ha cagionato nei loro confronti e ottenerne la condanna al risarcimento delle sofferenze patite.

A tale proposito, va detto che le tipologie di danno che possono essere richieste in sede civile e per le quali il giudice può disporre il risarcimento sono molteplici e possono riguardare sia il danno non patrimoniale che il danno patrimoniale.

Danno non patrimoniale

Il mobbizzato, infatti, può essere risarcito innanzitutto per le sofferenze non patrimoniali subite in conseguenza delle condotte persecutorie, che vanno valutate globalmente dando rilevanza alla lesione della salute psico-fisica del danneggiato (danno biologico), alla sofferenza interiore derivante dalle condotte persecutorie (danno morale) e al peggioramento delle sue condizioni di vita quotidiane (danno esistenziale).

Danno patrimoniale

Egli, inoltre, in alcuni casi può essere risarcito anche del danno patrimoniale subito in conseguenza del mobbing e che comporta, in sostanza, un'incidenza negativa sulla sua sfera economica. Ad esempio, il danno patrimoniale subito dal mobbizzato può identificarsi nell'essere stato costretto a sostenere delle spese mediche, farmaceutiche o per visite specialistiche in conseguenza delle lesioni psico-fisiche derivanti dal mobbing o, anche, nel mancato guadagno conseguente all'impoverimento delle sue capacità professionali che si verifica in tutti i casi in cui il mobbing comporta un'inattività forzata del lavoro, la sua perdita di chances, il mancato avanzamento di carriera, la compromissione della sua immagine professionale e così via.

Indennizzabilità Inail del mobbing

La Cassazione n. 8948/2020 ha ritenuto inoltre che “nell'ambito del sistema del TU, sono indennizzabili tutte le malattie di natura fisica o psichica la cui origine sia riconducibile al rischio del lavoro, sia che riguardi la lavorazione, sia che riguardi l'organizzazione del lavoro e le modalità della sua esplicazione” comprese quindi quelle cagionate da condotte mobbizzanti, in quanto “ogni forma di tecnopatìa che

possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa risulta assicurata all'INAIL, anche se non è compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati, dovendo in tale caso il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causa tra la lavorazione patogena e la malattia.”

L'onere della prova: come si dimostra il mobbing

Affinché possa essere risarcito del danno subito, tuttavia, è necessario che il mobbizzato fornisca una prova precisa e adeguata del mobbing. Tutto chiaro, ma come si dimostra il mobbing?

Innanzitutto il mobbizzato dovrà provare che, nei suoi confronti, è stata perpetrata una serie di comportamenti persecutori, con intento vessatorio. Se i comportamenti sono reiterati per almeno 6 mesi si può parlare di vero e proprio mobbing, se sono comportamenti, anche uno solo, non reiterati si parla di straining, che dà comunque diritto a risarcimento in quanto produttiva di danno all'integrità psico-fisica. Un'ulteriore fondamentale prova da fornire è quella relativa al danno subito. Essa potrà essere data con dichiarazioni testimoniali e, ancor più efficacemente, con perizie e certificati medici che attestino lo stato di depressione e frustrazione.

Infine, ed è questa la prova più delicata da fornire, dovrà essere accertato lo stretto rapporto causale tra la condotta denunciata e il danno subito.

Le cause alla base del mobbing

Se i comportamenti individuati come mobbing hanno assunto rilevanza nei vari ordinamenti giuridici principalmente in relazione agli ambienti di lavoro, ciò è derivato dalle particolari caratteristiche che connotano il relativo ramo del diritto. Il mobbing, non a caso, riguarda spesso grandi aziende, le quali lo utilizzano per aggirare la normativa a tutela dei licenziamenti cagionando nel lavoratore "sgradito" una condizione di stress psico-fisico, idonea a determinarlo ad abbandonare di sua "spontanea volontà" il luogo di lavoro. Tuttavia le motivazioni che possono celarsi dietro gli atti mobbizzanti sono molteplici. Talvolta, ad esempio, l'intento dei mobber è quello di riversare su un "capro espiatorio" alcune problematiche interne di vario genere. Altre volte il mobbing è dettato da motivazioni di carattere strettamente personale. Esso può anche essere la conseguenza del rifiuto, da parte della vittima, delle avances del superiore o del collega poi divenuto mobber.

Da tutto ciò emerge chiaramente che le conseguenze dannose del mobbing non sono necessariamente connesse alla perdita del posto di lavoro che esso può illecitamente e indirettamente cagionare. Essere vittima di ripetute vessazioni, attacchi e umiliazioni può, infatti, indurre nel lavoratore paure e insicurezze, idonee ad incidere in maniera anche rilevante sulla sua salute psico-fisica.

Mobbing sul lavoro

Il contesto principale con riferimento al quale si è iniziato a far riferimento al mobbing come a un comportamento illecito, giuridicamente rilevante, è quello lavorativo.

In tal contesto, sostanzialmente, il mobbing si estrinseca in tutti quei comportamenti che il datore di lavoro o i colleghi pongono in essere, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore.

Da tale definizione è possibile far discendere una prima forma di classificazione del mobbing: quella che distingue il mobbing verticale dal mobbing orizzontale.

Il mobbing **verticale (o bossing)** consiste negli abusi e nelle vessazioni perpetrati ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico.

Per mobbing **orizzontale**, invece, si intende l'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa. Si tratta di comportamenti difficili da fronteggiare e denunciare soprattutto se attuati da un gruppo.

Mobbing **dal basso o low mobbing**. Per quanto inusuale, talvolta possono comunque verificarsi anche una serie di azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure di spicco aziendali, magari a seguito di un loro comportamento ritenuto non idoneo da parte di un buon numero di dipendenti oppure per motivi semplici quanto futili, come antipatia o invidia per il potere mostrato o per la posizione raggiunta. E' una situazione che, ad esempio, può verificarsi in ipotesi di crisi economica aziendale. In questi casi, infatti, non è raro che la figura del capo sia considerata alla base della crisi e di ogni altra problematica come disorganizzazione, cattiva reputazione dell'azienda, incapacità di essere competitivi.

Il bossing

Essendo quello più diffuso, è il caso di soffermarsi qualche riga in più.

Innanzitutto occorre chiarire che questa pratica combina, in maniera premeditata, azioni a scopo intimidatorio con veri e propri atti di violenza psico-fisica e di esclusione dai privilegi aziendali solitamente riservati in forma equa ai vari dipendenti.

Tali provvedimenti riguardano spesso l'assegnazione d'incarichi lavorativi specifici, l'esclusione dai meeting del personale dipendente e il tenere nascoste solo ad alcuni dipendenti le informazioni che usualmente vengono diffuse tra tutti.

Tra gli altri atteggiamenti che caratterizzano il comportamento mobbizzante vi è poi, ad esempio, il fenomeno del ridimensionamento di ruolo nella comunità aziendale, che vede brillanti dipendenti (ritenuti potenzialmente pericolosi per lo status di alcuni alti membri del comitato direttivo a rischio) incaricati di mansioni di poco conto, come quella di fare fotocopie o gestire la posta di altri dipendenti di pari rango, che li demotivano e limitano l'espressione delle proprie capacità e conoscenze. L'intento è quello di creare nella vittima, per varie ragioni, un senso di emarginazione e di cagionarle frustrazione e un'ansia sempre crescente e spesso insopportabile.

Mobbing scolastico e mobbing familiare

Sino ad ora, nel parlare di mobbing si è fatto riferimento esclusivo al mondo del lavoro. Tuttavia un individuo, infatti, può essere "preso di mira" e può divenire vittima di ripetute vessazioni in qualsiasi contesto sociale.

Mobbing scolastico

Ciò accade, ad esempio, all'interno dell'ambiente scolastico, in cui i ragazzi possono divenire vittime del mobbing operato sia da altri studenti che dagli insegnanti.

Si pensi ai casi di disapprovazione infondata di alcune abitudini o idee dello studente o, ancora peggio, ai casi di pregiudizio nei suoi confronti derivante dalle origini, dalle tradizioni o dalla diversa etnia.

Anche nel caso di mobbing scolastico non sono da sottovalutare, seppur rari, i casi di mobbing dal basso che riguardano gruppi coalizzati di studenti che mirano a ledere le capacità organizzative e di dialogo di uno o più insegnanti ritenuti particolarmente deboli.

Mobbing familiare

Esso, ad esempio, riguarda i casi in cui un coniuge vuole ottenere il monopolio delle attenzioni della prole, a tal fine, cerca di estromettere il partner dalle questioni familiari. E' chiaro che questo tipo di mobbing è nocivo non solo della stabilità del nucleo familiare e della salute della vittima diretta ma anche di quella dei figli e di tutto il nucleo familiare.

I

L DANNO ESISTENZIALE QUALE CONSEGUENZA DI MOBBING

Fonte: Cass. SS.UU. 11/11/2008 n. 26972

Sintesi della redazione Risorsa ODV ETS – a cura dell'avv. Franco Ciociola - 27/11/24

Tra i danni provocati dal comportamento mobbizzante del datore di lavoro, vi è quello di natura c.d. "esistenziale".

Tale danno ha carattere non patrimoniale e deve intendersi, come noto, quale pregiudizio di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile, incidente sul fare reddituale del soggetto che abbia subito un'alterazione delle proprie abitudini e relazioni e che abbia comunque inciso sulla libera espressione della sua personalità nel quotidiano civile. In altre e più semplici parole, il danno esistenziale è riferibile alla sofferenza psicofisica che un comportamento illecito, quale è quello costituente mobbing, produce nel "privato" e non già e solo nella sfera lavorativa.

Così solo sommariamente, il lavoratore vittima di mobbing :

- cesserà di coltivare le proprie passioni quali, semplificativamente, le consuete attività sportive e ludiche
- tenderà ad interrompere o a diradare tutti i rapporti sociali, le ordinarie frequentazioni con parenti o amici anche al fine di non dover rispondere a domande di e/o confrontarsi con amici e colleghi circa la propria posizione lavorativa;
- svilupperà apatia e disinteresse nei confronti della propria moglie e dei propri figli, con i quali possono, altresì e non di rado, sorgere contrasti generati dal costante cattivo umore del mobbizzato ed alla sua forte irritabilità.

Il danno esistenziale, pertanto, è indissolubilmente legato alla persona quale componente attiva di tutti quei contesti di vita privata e civile propri della quotidianità di ognuno.

Nella prospettazione del danno esistenziale nel corso di eventuale giudizio, ai fini del riconoscimento del danno esistenziale causato da mobbing e del conseguente risarcimento, non sarà sufficiente la prova del comportamento mobbizzante subito consistito nella dequalificazione, dell'isolamento nel contesto lavorativo, della forzata inoperosità, di atteggiamenti persecutori ma sarà necessario provare che quanto subito sul luogo di lavoro, concretamente, abbia inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone gli equilibri e le abitudini di vita. Saranno, pertanto, chiamati a testimoniare nell'eventuale giudizio risarcitorio delle alterazioni alle ordinarie e consuete abitudini di vita, coloro che possano aver avuto rapporti o frequentazioni col mobbizzato e che tali alterazione negative abbiano potuto percepire (familiari, amici, colleghi di lavoro). In buona sostanza, pur essendo intuibile che il mobbing condizioni ed alteri la

sfera privata del dipendente, in forza delle stringenti regole del diritto riferibili al c.d. “ onere della prova”, occorre che il lavoratore dimostri col maggior rigore possibile di aver subito tale tipo di danno.

Per quanto concerne la misura del risarcimento del danno esistenziale, è di tutta evidenza come sia estremamente ardua la prova della sua entità ed allo scopo, la Cassazione, condividendo tale oggettiva e, talora, insormontabile difficoltà, per non vanificare il diritto al risarcimento quando sia stata effettivamente provata ed accertata l'esistenza del danno, ha chiarito che: “[...] *la non patrimonialità – per non avere il bene persona un prezzo – del diritto leso, comporta che, diversamente da quello patrimoniale, il ristoro pecuniario del danno non patrimoniale non può mai corrispondere alla relativa esatta commisurazione, **imponendosene pertanto la valutazione equitativa, anche attraverso il ricorso alla prova presuntiva, che potrà costituire pure l'unica fonte di convincimento del giudice***” (Cass. SS.UU. 11/11/2008 n. 26972).

Tale valutazione equitativa, che viene fatta senza la applicazione di norme o parametri specifici ma che prevede un “ prudente apprezzamento” da parte del Giudice dovrà infatti dare conto dei diversi parametri riferibili al danno rivendicato quali la durata, l'intensità dei comportamenti prodottisi ed altre peculiarità proprie di tale figura.

P

ROFILI PENALI DEL MOBBING

Ringraziamo il nostro collaboratore avv. Franco Ciociola per aver individuato un tema considerato accessorio e residuale nelle fattispecie di mobbing poiché riguarda i suoi aspetti penalistici a fronte di aspetti puramente civilistici. Dalla nostra esperienza, tra gli oltre 200 casi trattati negli anni, pochi denunciano reati previsti dal codice penale, ma sappiamo che spesso c'è il timore, da parte delle vittime, di denunciarli e quindi è importantissimo aver ricordato che i mobber possono subire conseguenze penali del loro comportamento

Fonte: articoli Codice Penale

Sintesi della redazione Risorsa – a cura dell'avv. Franco Ciociola

Le tutele fruibili dal soggetto mobbizzato, non si limitano ed esauriscono nell'ambito civilistico, ma possono trovare riferimento anche nel codice penale quando, come il più delle volte accade, si configurino violazioni della legge penale.

Ricordiamo che le condotte realmente mobbizzanti producono una compromissione dello stato di salute psicofisico con conseguenti lesioni.

Nel nostro ordinamento non esiste un reato di “mobbing” propriamente titolato. Nel corso delle diverse legislature susseguitesi nel tempo, risultano disegni di legge per una miglior “categorizzazione” della fattispecie, anche in ossequio alle direttive comunitarie in tema di salvaguardia delle condizioni di lavoro, ma ad oggi, come detto, non vi è una specifica previsione di reato.

I Giudici, nell'opera interpretativa delle norme sussistenti, hanno teso a ricondurre la sanzione penale connessa ai comportamenti mobbizzanti alla previsione dell'art. 612 bis c.p. introdotto dal D.L. 23 febbraio 2009 n. 11 poi convertito nella L. 23 aprile 2009 n. 38. Tale norma punisce gli atti persecutori ovvero le condotte di stalking che possono realizzarsi nei più diversi contesti della vita civile e di relazione e con riferimento al mobbing si parla di “stalking occupazionale”.

Il primo comma dell'articolo in commento recita: “*Salvo che il fatto costituisca più grave reato è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con*

condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita”.

Il reato in questione, non indica il contesto relazionale e sociale di riferimento (si pensi alle più diverse situazioni di stalking: condominiale,scolastico,giudiziario, familiare ed altro ancora), divenendo quindi, il contesto del tutto irrilevante quando si verifichino le reiterate condotte persecutorie che producano compromissione alla libertà morale ed allo stato di salute psicofisica della vittima ovvero, nel nostro caso, del mobbizzato.

La Cassazione, richiamando un proprio orientamento già espresso sul tema, nella sentenza n. 12827 del 18 gennaio 2022, ha affermato che *“che integra il delitto di atti persecutori la condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell'ambiente di lavoro - che ben possono essere rappresentati dall'abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi - tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis c.p.”.*

Il mobbing, per sua stessa natura, comporta la continuità e la reiterazione di comportamenti ostili verso il lavoratore,tendenti alla sua emarginazione ambientale, producendo lesioni alla salute psicofisica con l'ulteriore conseguenza a costringerlo,nei fatti, ad alterare le proprie abitudini di vita secondo la descrizione del fatto-reato contenuta nel citato art. 612 bis c.p..

Nel caso in cui la condotta aggressiva arrivi a ledere la salute psicofisica del lavoratore che ne è vittima, come di solito accade nel mobbing, e quando tale lesione sia effettivamente diagnosticata, può configurarsi il reato di lesioni personali dolose o colpose (rispettivamente artt. 582 e 590 c.p.).

Ancora e per completezza, il mobbing potrebbe costituire la realizzazione di altre ed ulteriori ipotesi penali quali la violenza privata (art. 610 c.p.) allorché la condotta vessatoria abbia avuto per effetto quello di costringere la vittima ad un determinato comportamento in ambito lavorativo se perpetrato con violenza o minaccia, minaccia (art. 612 c.p.), molestie (ex art. 660 c.p.).



RISORSA
prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro

ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ODV ETS

