
I quaderni del mobbing

8-GIURISPRUDENZA 2016-2020


prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro

ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ODV

I Quaderni del Mobbing, a cura dell'Associazione Risorsa, sono un potente strumento di denuncia. Sono inoltre un mezzo attraverso cui dare forma concreta ai tanti discorsi che si fanno sul tema mobbing. Scripta manent, diceva una locuzione latina, e come ha detto qualche tempo fa la scrittrice e attivista statunitense Rebecca Solnit – che da sempre ha usato le parole come strumento per dare spazio agli oppressi, alle minoranze e agli invisibili della società –, le esperienze che qualcuno di noi vive qualche volta sono ignorate e forse dipende dal fatto che viviamo in società che sceglie di dare visibilità solo a certe storie e a certe voci. «Alcune teorie – ha detto Solnit durante un festival letterario – vengono promosse e raccontate e credute più di altre, alcune storie vengono negate più di altre. Oggi una forma di privilegio è vedere la propria storia diventare una storia che molti conoscono». Non basta quindi la voce, è necessario che la voce guadagni uno spazio di mondo, una porzione di attenzione nelle persone che metta in luce le criticità più pericolose della nostra società. È necessario per cui non solo essere sentiti, ma essere ascoltati, essere visti. Questo fanno i Quaderni del Mobbing: danno un'ulteriore possibilità di essere visti e guardare a un problema della nostra società.

Il mobbing è un'enorme criticità all'interno del mondo del lavoro e con questo libretto l'Associazione Risorsa si offre ancora una volta – oltre a tutte le sue attività e allo sportello di assistenza – come supporto indispensabile e concreto per dare spazio alle voci di chi trova la forza e il coraggio per denunciare e raccontare. Questo quaderno è la dimostrazione pratica di quanto sia prezioso il contributo del mondo del Volontariato per costruire una risposta a bisogni veri, sostenendo chi è più in difficoltà, senza lasciare nessuno indietro.

Il lavoro infatti non è solo fatto di quelle ore in cui dedichiamo il nostro tempo a produrre, ma è ciò che ognuno di noi fa per provare a creare un pezzo di mondo più vivibile per tutti. Per questo il fenomeno del mobbing non è solo contro la persona, ma contro la giustizia sociale, e per questo denunciare, lavorare sulla riduzione dei casi, sostenere chi è vittima di mobbing, è un compito che guarda anche alla prevenzione, all'ascolto e all'empatia, affinché l'uomo possa continuare a essere nobilitato dal suo lavoro, andando a contrastare le statistiche e provando così a costruire un luogo più equilibrato in cui vivere e lavorare.

Gerardo Gatto
Presidente Vol.To

LETTERA DEL PRESIDENTE

La collana “I quaderni del mobbing” ha già iniziato il suo secondo ciclo con la pubblicazione di “Testimonianze 2016-2020” che ci era stata sollecitata d più parti come strumento di aiuto concreto per le persone e non solo per gli specialisti della materia. Con questa pubblicazione “Giurisprudenza 2016-2020” torniamo al percorso che riguarda tematiche più generali del mondo del lavoro dal punto di vista economico e psicologico. Risorsa è convinta infatti che per prevenire fenomeni di mobbing sia necessario conoscere sia gli aspetti giuridici che psicologici rivolti all’aiuto delle persone che a lei si rivolgono e di chiunque sia interessato al disagio lavorativo. Ricordiamo ora i criteri seguiti in tutte le pubblicazioni dei “Quaderni del mobbing”: vengono selezionati e rivisitati gli articoli più significativi degli ultimi 5 anni già presenti sulle pagine Facebook e sul sito Internet Risorsa, creando così una sinergia tra mezzi telematici e cartacei, a seconda delle preferenze personali. Tali contenuti, ove non specificamente riportati come a cura di Risorsa, sono prodotti da altri soggetti, veicolati tramite vari media nel web. Ogni responsabilità è quindi dei soggetti che li hanno prodotti e con i quali l’Organizzazione di Volontariato Risorsa non ha statutariamente rapporti di alcun tipo. Per tutti gli articoli pubblicati viene citata la fonte, l’autore, la data e gli eventuali link al testo completo. Un ringraziamento, nel caso specifico di questo “Quaderno”, va quindi a giornali on line, studi legali e a tutte le organizzazioni da cui abbiamo tratto le notizie. Permettetemi però di ringraziare anche il team dei nostri Volontari: in primis il Consigliere Salvatore Tonti che ha raccolto le informazioni e il Vice Presidente Ferdinando Ciccopiedi, che ne ha curato la redazione insieme a due giovani Volontarie, Erika Porzio e Michela Spirito, segnalateci da Vol.To, che contribuiranno sicuramente al necessario ricambio generazionale della nostra associazione.

Luisa Marucco
Presidente Risorsa

PRESIDE CONDANNATO A RISARCIRE INSEGNANTE PER MOBBING

Fonte: www.catanzaro.informa.it -25 Ottobre 2016



Risarcimento danni per mobbing. E' quanto ha deciso la Corte di Appello di Catanzaro, Sezione Lavoro, condannando un dirigente scolastico a rifondere un'insegnante per i danni subiti. La docente è stata riconosciuta vittima di una serie di atti emulativi da parte del preside (tra cui l'illecita esclusione da un Progetto scolastico, la irrogazione di una sanzione disciplinare ingiusta e illegittima, un controllo opprimente nelle classi di sua competenza, corrispondenza e atteggiamenti irritanti, continuo recapito di note riservate attraverso il personale amministrativo) attuati, secondo la Corte, in riforma della sentenza del Tribunale di Catanzaro, in un contesto di "fumus persecutionis" e, quindi, costituenti mobbing. La Corte ha, pertanto, condannato il Ministero dell'Istruzione, dell'Università, della Ricerca al risarcimento del danno non patrimoniale nei confronti della docente.

DALL'ESCLUSIONE DEL PROGETTO ALLE IRRUZIONI IN AULA FINO ALLA DENIGRAZIONE

La docente, nel ricorso di primo grado e poi nell'appello aveva lamentato la reiterata ed immotivata esclusione dal Progetto triennale per la prevenzione della devianza giovanile, al quale erano stati ammessi tutti gli altri docenti richiedenti, esclusione accompagnata da note dal tenore sarcastico; l'irrogazione di una sanzione disciplinare per una contestazione che aveva ad oggetto un comportamento imputabile a diverse persone (petizione scritta collettivamente da numerosi professori) reiterate irruzioni in classe durante le lezioni con occhiali da sole ed auricolari; continuo invio di riservate recapitate in classe dal bidello o nel corso dello svolgimento del

collegio dei docenti; richiesta formale (mai fatta agli altri docenti) dei compiti degli alunni, anche durante le lezioni, mentre per prassi veniva effettuata da un docente collaboratore del preside; l'essere stata tacciata di dislessia in collegio docenti; rigetto di permessi e congedi, concessi ad altri. La Corte ha successivamente acquisito il fascicolo d'ufficio di primo grado, ha disposto ctu medico –legale per accertare la sussistenza del dedotto danno biologico giudicando l'appello fondato.

COSA HANNO INTESO I GIUDICI PER MOBBING. LE FRASI DI SCHERNO NELLE NOTE UFFICIALI

Secondo i giudici infatti “ per mobbing, riconducibile alla violazione degli obblighi derivanti al datore di lavoro dall’art. 2087 c.c., deve intendersi una condotta nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro o dai dirigenti protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e la emarginazione del dipendente nell’ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell’equilibrio psico fisico e della personalità del medesimo. Quindi l’esclusione dal “progetto triennale per la prevenzione ed il disagio giovanile e la devianza sociale” nonostante l’insegnante avesse presentato nei tempi e nelle forme dovute la propria adesione con contestuale disponibilità a permanere in servizio nella scuola per tre anni; alla richiesta di essere considerata nell’ambito del progetto, il dirigente scolastico rispondeva con una nota del 18.4.2000 che si concludeva con le espressioni dal seguente tenore “...il sottoscritto si farà tramite per un accoglimento delle Sue richieste presso le Superiori Gerarchie (non esclusa quella dei Cori Celesti, che va – se le memorie dantesche non sono troppo lacunose – dagli Angeli ed Arcangeli fino ai Principati e alle Potestà).

QUELLA SANZIONE DISCIPLINARE COMMUNATA SOLO ALL’INSEGNANTE PER UN ATTO COLLETTIVO

L’applicazione di una sanzione disciplinare solo nei confronti della donna per un atto posto in essere collettivamente insieme ad altri docenti ovvero la sottoscrizione di un documento insieme ad altri colleghi, nel quale si

denunciavano procedure formali non corrette nello svolgimento di una riunione del Collegio dei docenti l'applicazione della sanzione risulta preceduta da un colloquio, durante il quale il preside, alle obiezioni dell'insegnante, affermò "di essere il Preside e di non dovere rendere conto a nessuno", la richiesta da parte del dirigente degli elaborati degli alunni direttamente all'insegnante, contrariamente alla prassi secondo cui la raccolta e la conservazione degli elaborati veniva effettuata da un docente collaboratore del preside, l'essersi recato il dirigente nelle classi della professoressa in diverse occasioni, ivi trattenendosi durante la lezione con occhiali da sole ed auricolari, l'invio di riserve recapitate in classe dal bidello di turno durante le ore di lezione, l'essere stata tacciata di dislessia in collegio docenti. Ed invero tali fatti, se esaminati congiuntamente, in assenza di una rigorosa prova circa la giustificatezza del comportamento datoriale, dimostrano inequivocabilmente l'elemento soggettivo della condotta del dirigente volta a discriminare l'odierna appellante rispetto agli altri colleghi, a screditarne la professionalità ed a lederne la riservatezza e la dignità. Ed invero, l'intento discriminatorio si evince in particolare dall'esclusione reiterata dal progetto triennale di cui sopra, a fronte dell'ammissione degli altri richiedenti, nonostante ricorressero i presupposti per la sua ammissione e la precedenza rispetto a docenti in ingresso secondo i pareri espressi dal Provveditorato agli Studi di Catanzaro: l'esclusione, peraltro, risulta accompagnata da una nota volta a deridere la legittima richiesta della docente. L'intento discriminatorio è associato a quello del discredito professionale ed a quello di lederne la dignità (con particolare riferimento all'essere tacciata di dislessia, mettendo così in dubbio le sue capacità professionali in un contesto istituzionale quale il collegio dei docenti) e la riservatezza (con riferimento all'invio di riserve in classe, riserve che avrebbero dovuto essere recapitate in segreteria, sede deputata a tale incumbente).

LA SUSSISTENZA DEL NESSO DI CASUALITA' TRA LE VICENDE LAVORATIVE E LE SUCCESSIVE PATOLOGIE

La ctu medico legale espletata nel presente grado di giudizio ha consentito di accertare la sussistenza del nesso di causalità tra le vicende lavorative

della ricorrente e la patologia da cui è affetta, diagnosticata quale lieve sindrome ansioso-depressiva reattiva, inquadrabile quale “disturbo dell’adattamento cronico lieve” e configurante un danno biologico permanente pari al 3%. Peraltro deve precisarsi che “ai fini della configurabilità del nesso causale tra un fatto illecito ed un danno di natura psichica non è necessario che quest’ultimo si prospetti come conseguenza certa ed inequivoca dell’evento traumatico, ma è sufficiente che la derivazione causale del primo dal secondo possa affermarsi in base ad un criterio di elevata probabilità, e che non sia stato provato l’intervento di un fattore successivo tale da disconnettere la sequenza causale così accertata”. Dalla documentazione in atti è possibile desumere che il consolidamento dei postumi invalidanti ovvero la cronicizzazione della patologia risale all’epoca in cui la docente risulta in cura presso il servizio psichiatrico dell’azienda ospedaliera.

QUANDO IL SUPERLAVORO UCCIDE

Fonte: La Stampa.it – articolo di Fabio Albanese – 18/06/2017



Lo dice la Cassazione, che ha esaminato il caso di un tecnico radiologo in servizio, morto per infarto a 30 anni. Nonostante una laurea in medicina, faceva il tecnico radiologo in una struttura dove erano appena in quattro a svolgere quella mansione. Nel lungo processo con cui i congiunti, hanno chiesto un risarcimento, è stato accertato che negli anni di attività dell’uomo, la struttura aveva eseguito 148.513 esami, una media di 18.564 all’anno, oltre a quasi cinquemila Tac. Un numero enorme, che l’ospedale e l’Asp hanno potuto eseguire grazie a dosi massicce di straordinari, diurni e notturni, e continue chiamate in servizio dalla reperibilità. Come se non bastasse, per recarsi da una struttura all’altra dell’ospedale era necessario spostarsi all’aperto. Il processo di primo grado, durò dal 2006 al 2010 e diede ragione ai familiari dell’uomo. L’Appello,

l'anno dopo, disse invece che l'Azienda sanitaria non era responsabile perchè far svolgere al lavoratore turni in numero superiore a quelli previsti dal contratto non rappresenta «violazione di misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica» del lavoratore. La sezione lavoro della corte di Cassazione, con una sentenza emessa lo scorso 8 giugno, ha invece stabilito che «l'imprenditore è tenuto ad 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». Insomma, l'Asp avrebbe dovuto prevedere che caricando di «super lavoro» quel tecnico di radiologia lo esponeva a un possibile danno e a nulla vale la necessità di assicurare la continuità di un servizio importante come quello sanitario, anche quando c'è poco personale. «Era un principio già fissato dalla Cassazione, ma ora viene riconosciuto che le condizioni di super lavoro, dovute per soddisfare le esigenze del datore di lavoro, se creano un danno devono essere risarcite. Ed è irrilevante che il lavoratore non si sia mai lamentato di quella situazione, cosa che l'Asp aveva rilevato a propria difesa». Peraltro, una perizia aveva dimostrato come la cardiopatia che portò alla morte il lavoratore, prima sconosciuta, avrebbe avuto origine proprio negli anni di lavoro. Sarà ora la corte d'appello a stabilire i risarcimenti.

LICENZIAMENTO: QUANDO LA LETTERA NON E' VALIDA

Fonte: *Diritto.it - Redazione - 17 luglio 2017*

Link: <https://www.diritto.it/licenziamento-la-lettera-non-valida/#:~:text=Licenziamento%2C%20quando%20la%20lettera%20non%20%C3%A8%20valida&text=In%20assenza%20di%20firma%20autografa,%C3%A8%20dunque%20da%20considerarsi%20nullo>



Il licenziamento di un dipendente, per essere valido ed efficace, **deve rispettare determinati criteri** fissati dalla legge. Tra questi non vi è però, come stabilito da una recente sentenza della Corte di

Cassazione, l'obbligo della **firma della lettera** da parte dell'amministratore della società. In assenza di firma autografa il **vizio di forma** esiste, ma **può essere facilmente sanato**. Non così per il licenziamento **in forma orale**, che non è previsto nel nostro ordinamento ed è dunque da considerarsi **nullo**. Vediamo allora in quali casi il licenziamento è inefficace e il dipendente deve essere **reintegrato nel posto di lavoro**.

La lettera di licenziamento che manca di firma

Nel caso di specie, una lavoratrice proponeva **ricorso in Cassazione** contro il licenziamento intimatole da una società di Torino. Il **licenziamento era già stato confermato** dal tribunale di primo grado e dalla Corte d'Appello. Con sentenza n. 12106 del 16 maggio 2017, la Suprema Corte ha definitivamente **respinto le richieste della dipendente**, stabilendo che la lettera di licenziamento, seppur mancante di firma autografa della datrice di lavoro, è valida e non può essere contestata. Questo nonostante sulla lettera figurasse solo "**l'apparente firma**" dell'allora legale rappresentante della società: ascoltato come teste, il legale aveva infatti negato di aver **effettivamente sottoscritto il documento**. Da qui le proteste della lavoratrice, che sosteneva che il licenziamento avrebbe dovuto considerarsi inefficace alla stregua di un **licenziamento verbale**.

Cassazione: il licenziamento resta valido

Perché, dunque, la **Corte di Cassazione** ha stabilito che le istanze dell'ex dipendente **non possono essere accolte**?

Gli Ermellini hanno ritenuto, coerentemente con la passata giurisprudenza, che **la produzione in giudizio** di una scrittura privata (quale è, in questo caso, la **lettera di licenziamento**) ha l'effetto di **sanare l'eventuale vizio di forma** determinato dalla mancata sottoscrizione autografa. Questo a condizione che tale produzione in giudizio avvenga **ad opera del soggetto che aveva il potere di firma** e nei confronti del destinatario della lettera.

La Cassazione basa tale giudizio su una lettura dell'**art. 2702 del Codice civile**, che regola **la scrittura privata** e stabilisce che essa ha pieno carattere di prova nel momento in cui la sottoscrizione è considerata legalmente riconosciuta.

Il licenziamento verbale è nullo

Il **licenziamento verbale** o in forma orale, invece, che la ricorrente aveva equiparato al suo caso di lettera di licenziamento senza firma, **non è valido** e non deve essere riconosciuto.

Il datore di lavoro che comunica **solo per via orale** al dipendente di essere stato licenziato, dunque, è tenuto non solo a **reintegrare il lavoratore**, ma anche a **rimborsarlo del danno subito**. Dopo l'entrata in vigore del **Jobs Act**, in particolare, l'azienda che ha commesso l'illecito, indipendentemente dal motivo addotto per il licenziamento, è costretta a versare al lavoratore **un'indennità commisurata all'ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del Tfr, corrispondente al periodo intercorso dal giorno del licenziamento a quello del reintegro, e in ogni caso senza mai scendere al di sotto delle **cinque mensilità di retribuzione**.

SOCIAL NETWORK E LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA: ILLECITI DISCIPLINARI SUL WEB

Fonte: diritto.it – articolo dell'avv. Accoti Paolo - 11 ottobre 2017

Link: <https://www.diritto.it/social-network-licenziamenti-giusta-causa-gli-illeciti-disciplinari-sul-web/>



Quello dei social network è un fenomeno in fortissima espansione, e viene utilizzato dagli utenti nelle maniere più disparate, spesso e volentieri anche per argomenti che riguardano questioni lavorative.

Se è vero che le aziende che assumono personale, al fine di valutare il profilo del possibile candidato, sovente si avvalgono anche del “profilo” facebook, non fosse altro per studiarne la personalità, altrettanto certamente le stesse aziende si

avvalgono dei social network per contestazioni disciplinari, che possono sfociare anche in quella più gravosa del licenziamento. La casistica è svariata, si passa dalle offese rivolte al “capo”, alle espressioni diffamatorie nei confronti della azienda, passando per le foto che ritraggono il dipendente con armi in mano. In tali casi la fattispecie che si assume violata è quella dell’art. 2119 Cc, a mente del quale, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

In buona sostanza, la condotta del lavoratore deve apparire non solo disciplinarmente rilevante, ma anche talmente grave da non consentire, neppure in via transitoria la prosecuzione del rapporto di lavoro.

14 LEGGE 104: IL DIVIETO DI TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE OPERA ANCHE ALL’INTERNO DELLA STESSA UNITA’ PRODUTTIVA

Fonte: Studio Cataldi - articolo di Valeria Zeppilli – 17 ottobre 2017

Link: <https://www.studiocataldi.it/articoli/27851-legge-104-il-divieto-di-trasferimento-del-lavoratore-opera-anche-all-interno-della-stessa-unita-produttiva.asp>



Il dipendente che assiste un familiare disabile e, per tale ragione, rifiuta il trasferimento presso un'altra sede aziendale non può essere per ciò solo licenziato dal datore di lavoro.

Lo ha ribadito la sezione lavoro della **Corte di cassazione** nella **sentenza numero 24015/2017**(qui sotto allegata), accogliendo il ricorso di un lavoratore che era stato mandato a

casa per essersi assentato dal lavoro "ingiustificatamente", essendosi rifiutato di subire il trasferimento.

La vicenda

La sentenza di legittimità **ribalta le conclusioni alle quali era giunta la Corte d'appello**, che aveva giustificato il recesso considerando che la nuova sede era distante pochi chilometri dalla vecchia e che l'orario di lavoro era compatibile con le esigenze di cura del dipendente. Così facendo, però, i giudici di seconde cure avevano ommesso qualsiasi accertamento circa la compatibilità della nuova sede di lavoro con gli obblighi di assistenza del familiare e circa l'effettiva alterazione delle condizioni di vita del contesto familiare nel quale si trovava inserita la persona disabile e del livello di assistenza che a questa veniva assicurato dal dipendente.

Non era stata svolta, poi, alcuna indagine circa la sussistenza di ragioni organizzative e produttive del datore di lavoro, tali da non poter essere soddisfatte in altro modo che con il trasferimento.

Condizioni di vita accettabili

Per la Corte di cassazione, invece, è fondamentale, al momento in cui si effettua il necessario bilanciamento di interessi e diritti di lavoratore e datori di lavoro, **valorizzare le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile** del lavoratore "occorrendo salvaguardare condizioni di vita accettabili per il contesto familiare in cui la persona con disabilità si trova inserita ed evitando riflessi pregiudizievoli dal trasferimento del congiunto ogni volta che le esigenze tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte".

Peraltro, il trasferimento di cui al comma 5 dell'articolo 33 della legge numero 104/1992 è configurabile ogni qual volta **muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione**, anche se lo spostamento è attuato nella medesima unità produttiva con uffici dislocati in luoghi diversi.

La Corte d'appello dovrà quindi tornare a pronunciarsi sulla vicenda tenendo conto dei principi di diritto enunciati dalla Cassazione (Corte di cassazione testo sentenza numero 24015/2017)

STRESS LAVORATIVO: QUANDO E' RISARCIBILE ?

Fonte: *diritto.it* Redazione, 18 ottobre 2017

Link: <https://www.diritto.it/stress-lavorativo-risarcibile/>



Interessantissima sentenza dalla Corte di Cassazione: **lo stress lavorativo** può causare **malattie coronariche** e queste **devono essere risarcite**, a prescindere dal fatto che il lavoratore sia dipendente pubblico o privato. Quello che conta è che il lavoratore provi che la malattia sia stata una diretta conseguenza del

servizio prestato all'azienda e degli oneri che esso richiedeva. Questo quanto stabilito dalla Suprema Corte con sentenza numero 24361 del 16 ottobre 2017. Vediamo allora nel dettaglio in quali casi lo stress lavorativo può portare **all'obbligo di risarcimento**.

Indennizzo se tra le cause c'è lo stress

Il caso di specie riguarda un ex dipendente pubblico a cui già la Corte d'Appello aveva riconosciuto un **indennizzo** per una malattia coronarica sorta **in seguito a stress lavorativo**. L'uomo era rappresentante dell'ente in contenziosi giudiziari, con compiti anche di Responsabile della sicurezza e componente del Servizio Autonomo Attività Ispettive: **una responsabilità definita "abnorme"** dalla corte di merito, troppo grande per non provocare danni alla salute. Tanto più che il lavoratore era molto giovane all'epoca della domanda di riconoscimento dell'indennizzo e non era dedito all'alcol né al tabacco. In tali condizioni, non è nemmeno necessario che lo stress lavorativo sia **l'unica causa della malattia**: è sufficiente per il riconoscimento di un indennizzo il fatto che il lavoro sia una delle cause principali.

LA TELEFONATA REGISTRATA: UNA PROVA UTILIZZABILE IN GIUDIZIO

Fonte: Studio Cataldi – articolo di Valeria Zeppilli – 21/10/2017

Link: <https://www.studiocataldi.it/articoli/27893-cassazione-la-telefonata-registrata-e-una-prova-e-puo-essere-utilizzata-in-giudizio.asp>



La Suprema Corte ha ribadito il proprio orientamento sull'utilizzabilità nel processo della registrazione di un colloquio telefonico. Con la **sentenza numero 47602/2017** del 17 ottobre, la **Corte di cassazione** è tornata sulla questione dell'utilizzabilità nel processo della registrazione

di un colloquio telefonico, ribadendo che se la **registrazione** è fatta ad opera di uno dei partecipanti, la stessa è prova documentale di un fatto storicamente avvenuto che può **entrare legittimamente nel procedimento a carico di un altro dei partecipanti**.

Natura di prova documentale: In ogni caso, la natura di prova documentale della predetta registrazione comporta che le sue risultanze vadano **valutate come tali**, ovvero sia accertandone necessariamente la genuinità. Nel caso di specie, i giudici del merito avevano effettivamente riscontrato, grazie ai Ris, l'attendibilità sul piano tecnico delle conversazioni e, precisando la loro utilizzabilità pur trattandosi di copie alla luce dell'assenza di qualsivoglia preclusione all'uso processuale di copie di documenti, le avevano quindi utilizzate per la loro decisione, trovando poi l'avallo della Corte di cassazione. **Limiti all'utilizzo:** La recente pronuncia si pone sulla **scia di un orientamento ormai ampiamente consolidato** in giurisprudenza, in forza del quale la registrazione telefonica è divenuta ormai una prova indiscutibilmente legittima. Chiaramente, va sottolineata la sussistenza di alcuni limiti, ricordati recentemente dalla Cassazione con la sentenza numero 5259/2017, che ha precisato che per poter utilizzare come fonte di prova la registrazione su nastro magnetico di una conversazione telefonica è necessario che colui contro il quale la registrazione è prodotta **non contesti che la conversazione sia realmente avvenuta né**

che essa abbia avuto il tenore risultante dal nastro, che non si tratti di conversazione svoltasi tra soggetti estranei alla lite e che almeno una delle parti sia parte in causa.

PRESCRIZIONE DEL DIRITTO AL RISARCIMENTO DA MOBBING

Fonte: www.La legge per tutti.it - 14 novembre 2017

Link: https://www.laleggepertutti.it/180256_mobbing-in-quanto-si-prescrive-il-diritto-al-risarcimento-del-danno?fbclid=IwAR1koGto9e2LbziXxVW6HPv4CFw2R16yz5zkbEimDUssGRQL9efYn-PIhvI



In quanto si prescrive il diritto al risarcimento del danno derivante da mobbing? E da quando inizia a decorrere il termine per la prescrizione?

Il soggetto su cui grava il debito di sicurezza è il **datore di lavoro**. Per cui, la strada maestra per far valere eventuali danni da inadempimento

di quel debito è il giudizio di lavoro innanzi al giudice del lavoro esclusivamente nei confronti dell'imprenditore. Ciò non esclude, anche in questa evenienza, l'eventuale corresponsabilità nell'inadempimento e, dunque, nella causazione del danno di soggetti terzi rispetto al datore di lavoro (per esempio, preposti, delegati, ecc.), cui, quindi, si potrà rivolgere la richiesta di risarcimento in un autonomo ed ordinario giudizio civile oppure in un giudizio penale (quando i fatti costituiscano anche reato), previa presentazione di querela e successiva costituzione di parte civile.

Prescrizione dell'azione

La Suprema Corte ha sancito che a fronte della allegazione da parte del ricorrente di fatti delittuosi protratti nel tempo e della colpevole negligenza del datore di lavoro per tutto il tempo in cui i reati sono stati commessi, ciascuno dei quali era idoneo a fondare la richiesta di risarcimento, non è conforme al diritto sostenere che in caso di pluralità di fatti illeciti protratti nel tempo il termine di **prescrizione** inizia a decorrere dal momento della commissione del primo degli episodi denunciati, poiché anche i successivi illeciti sono potenzialmente idonei a determinare una autonoma lesione del diritto e, quindi, a fondare una domanda di risarcimento. Neppure è conforme a diritto far decorrere la prescrizione del diritto al risarcimento del danno dal fatto illecito lesivo anziché dal manifestarsi all'esterno della produzione del danno. In tema di prescrizione del diritto al risarcimento del danno, sia per responsabilità contrattuale che per responsabilità extracontrattuale, la Cassazione ha ripetutamente affermato che il termine di prescrizione inizia a decorrere non già dal momento in cui il fatto del terzo viene a ledere l'altrui diritto, bensì dal momento in cui la produzione del danno si manifesta all'esterno divenendo oggettivamente percepibile e riconoscibile. In pratica, la Corte dice che, in caso di pluralità di fatti di **mobbing** (nel caso oggetto del processo costituiti anche reato, oltreché mero illecito civile), la prescrizione inizia a decorrere non dalla prima condotta vessatoria del datore o del dirigente, ma dal momento in cui iniziano a manifestarsi all'esterno i sintomi del danno all'integrità psicofisica (in pratica, della patologia) causato al lavoratore dai comportamenti mobbizzanti. Questo è oggi il cosiddetto diritto vivente sul punto e questo, di fatto, vuol dire che la decorrenza del termine prescrizione è spostata molto in avanti nel tempo, con conseguente maggiore garanzia per il lavoratore di poter conseguire il **risarcimento del danno** subito.

STRAINING: VA RISARCITO IL MOBBING “LEGGERO”

Fonte: www.studiocataldi.it – articolo di Lucia Izzo – 20/02/2018

Link: <https://www.studiocataldi.it/articoli/29280-straining-va-risarcito-il-mobbing-leggero.asp>



Per la Cassazione, per il risarcimento di tale forma di mobbing attenuato non è necessario il requisito della continuità delle azioni vessatorie. Va riconosciuto al dipendente il risarcimento, a titolo di straining, a causa delle azioni ostili o discriminatorie poste in essere dal datore di lavoro anche se sporadiche in quanto lo straining

rappresenta una forma di attenuata di mobbing che non richiede il requisito della continuità. L'ampia tutela è stata ribadita dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza n. 3977/2018 (qui sotto allegata) con cui è stato respinto il ricorso del Ministero dell'Istruzione.

La vicenda

La Corte d'Appello, infatti, aveva accolto il ricorso di un'impiegata colpita dalle vessazioni del suo diretto superiore e aveva condannato il Ministero al risarcimento del danno cagionato alla dipendente, quantificato in oltre 15mila euro. La donna, dichiarata inidonea all'insegnamento, era stata assegnata alla segreteria, ma erano sorte tensioni con la dirigenza scolastica allorquando l'appellata aveva rappresentato che occorreva ulteriore personale per l'espletamento dei servizi amministrativi. Rimostranze che erano costate alla donna la sottrazione degli strumenti di lavoro, l'attribuzione di mansioni didattiche (sia pure in compresenza con altri docenti, nonostante l'accertata inidoneità) e, infine, la privazione di ogni mansione fino al punto di essere lasciata totalmente inattiva. Per la Corte d'Appello tale condotta, seppure non propriamente mobbizzante, avrebbe integrato un'ipotesi di straining, ossia di stress forzato deliberatamente inflitto alla vittima dal superiore gerarchico con un obiettivo discriminatorio.

In conclusione, il giudice a quo aveva ritenuto provato il nesso causale fra le condotte denunciate e il danno biologico di natura temporanea occorso alla

donna, così confermando la liquidazione effettuata dal Tribunale sulla base delle indicazioni fornite dal consulente tecnico d'ufficio.

MOBBING E STRAINING: LA CASSAZIONE PRECISA LE DIFFERENZE

Fonte: Altalex.com – articolo di Giuseppina Mattiello – 21/03/2018

Link: <https://www.altalex.com/documents/news/2018/02/21/straining>



Non integra violazione dell'**art. 112 c.p.c.** l'aver utilizzato "la nozione medico-legale dello straining anzichè quella del mobbing" perchè lo straining altro non è se non "una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie.." azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'**art. 2087 c.c.** Così si è espressa la Suprema Corte, sezione lavoro, nell'Ordinanza 22 novembre 2017 - 19 febbraio 2018, n. 3977. Nella fattispecie, un'impiegata del Ministero dell'Istruzione, dichiarata inidonea all'insegnamento, era stata assegnata alla segreteria della scuola ed era entrata in conflitto con la dirigenza scolastica allorquando aveva rappresentato la necessità di ulteriore personale per l'espletamento dei servizi amministrativi: il dirigente

scolastico aveva reagito sottraendole gli strumenti di lavoro; attribuendole mansioni didattiche, nonostante l'accertata inidoneità; privandola, infine, di ogni mansione e lasciandola totalmente inattiva. In appello, il giudice aveva rigettato l'impugnazione proposta dal Ministero dell'Istruzione avverso la sentenza di primo grado che aveva parzialmente accolto il ricorso della donna e condannato il Ministero al risarcimento del danno, sulla scorta che la condotta datoriale "seppure non propriamente mobbizzante, integrava un'ipotesi di straining, ossia di stress forzato deliberatamente inflitto alla vittima dal superiore gerarchico con un obiettivo discriminatorio". La Cassazione, nel provvedimento in esame, ha chiarito che il vizio di ultra o extra petizione ricorre solo qualora il giudice pronunci oltre i limiti delle pretese e delle eccezioni fatte valere dalle parti, ovvero su questioni estranee all'oggetto del giudizio e non rilevabili d'ufficio, attribuendo un bene della vita non richiesto o diverso da quello domandato, non già allorquando qualifichi diversamente la domanda. Ha poi fornito dell'**art. 2087 c.c.** un'interpretazione estensiva, costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali sono il diritto alla salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Cost.: l'ambito di applicazione della norma è stato, quindi, ritenuto non circoscritto al solo campo della prevenzione antinfortunistica in senso stretto, perchè si è evidenziato che l'obbligo posto a carico del datore di lavoro di tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del prestatore gli impone non solo di astenersi da ogni condotta che sia finalizzata a ledere detti beni, ma anche di impedire che nell'ambiente di lavoro si possano verificare situazioni idonee a mettere in pericolo la salute e la dignità della persona. La responsabilità del datore di lavoro ex **art. 2087 c.c.** pertanto, conclude la Suprema Corte, sorge ogniqualvolta l'evento dannoso sia eziologicamente

riconducibile ad un comportamento colposo, ossia o all'inadempimento di specifici obblighi legali o contrattuali imposti o al mancato rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede, che devono costantemente essere osservati anche nell'esercizio dei diritti. A questi principi di diritto si è correttamente attenuto il giudice del merito che ha ritenuto sussistente la responsabilità del Ministero in quanto la dipendente era stata oggetto di azioni ostili, puntualmente allegate e provate nel giudizio di primo grado, consistite nella privazione ingiustificata degli strumenti di lavoro, nell'assegnazione di mansioni non compatibili con il suo stato di salute ed infine nella riduzione in una condizione umiliante di totale inoperosità.

L'OBBLIGO DATORIALE DI SOTTRARRE IL LAVORATORE DA MANSIONI PREGIUDIZIEVOLI PER LA SALUTE

Fonte: PAN rivista Lidap 04-01-2018



Ci è particolarmente gradito, come Risorsa, pubblicare questo articolo su una sentenza della Cassazione poiché pervenuto dall'associazione – LIDAP – che tratta i disturbi di ansia e panico, purtroppo diffusi anche tra molti mobbizzati. Con Lidap abbiamo un protocollo d'intesa per lo scambio reciproco di esperienze e progetti

Se è stato correttamente affermato (da Cass. sez. un. n. 7755 del 7 agosto 1998) che il lavoratore menomato nello stato di salute e divenuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni contrattuali non può essere licenziato per il venir meno dell'interesse del datore di lavoro alla residua prestazione ma

deve essere ricercata in azienda - senza tuttavia che ciò comporti aggravati organizzativi e tanto meno creazione di una nuova mansione - la possibilità di un reimpiego in mansioni più consone allo stato di salute che il lavoratore può proficuamente disimpegnare, senza pregiudizio per le sue minorate condizioni, non può non sussistere (peraltro, a monte) un dovere datoriale di "prevenire" il deterioramento psicofisico del lavoratore medesimo a causa delle mansioni svolte. Quello che si vuol dire è che - dato per scontato oramai che sussiste un dovere dell'azienda di sottrarre i lavoratori "collettivamente intesi" da mansioni o lavorazioni oggettivamente morbigene - a nostro avviso sussiste anche un diritto del "singolo lavoratore", caratterizzato da una particolare conformazione organica e da una eventuale fragilità, ad esempio, dell'apparato cardiovascolare (soggetti ad ipertensione arteriosa, ecc.), dell'apparato osteoarticolare (scoliotici e simili), dell'apparato respiratorio (asmatici ed allergici, ecc.), dell'apparato neurologico (soggetti labili, ansiosi, depressi, ecc.) ad essere sottratto allo svolgimento di mansioni "soggettivamente" pregiudizievoli per la salute, da parte del datore di lavoro cui sia stata notificata e documentata (tramite probante certificazione sanitaria) la potenziale o effettiva dannosità delle mansioni assegnate. Il problema del "dovere" o "obbligo" datoriale di sottrarre da mansioni pregiudizievoli si sposta dai lavoratori intesi quale "collettività" al "singolo" prestatore di lavoro, giacché determinate mansioni o lavorazioni indifferenti per la collettività - e quindi non oggettivamente morbigene - possono risultare per quel "singolo lavoratore", in ragione ed a causa della sua particolare conformazione o struttura organica. L'esistenza di tale dovere è desumibile - inequivocabilmente - dalla sussistenza in capo al datore di lavoro di un obbligo a contenuto amplissimo ed a connotazione "prevenzionale", costituito dalla prescrizione dell'art. 2087 c.c. secondo cui *"l'imprenditore è tenuto a 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"*. Questo obbligo "prevenzionale" di salvaguardia della integrità psicofisica si salda e si rafforza con la necessaria lettura dell'art. 32 Cost. che afferma, quale obbligo dello Stato, quello della *"tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività"*. Non può, pertanto, che essere considerata oscurantista e superata quella giurisprudenza che afferma che: *"nel caso in cui determinate mansioni o condizioni di lavoro, pur non essendo oggettivamente morbigene - ed essendo quindi esclusa una violazione degli obblighi gravanti ex art. 2087 c.c. sul datore di lavoro - siano pregiudizievoli per la salute di un determinato lavoratore, determinandone un ricorrente stato di malattia, il*

datore di lavoro, salva espressa previsione di legge o di contratto, non è tenuto ad adibire il dipendente ad altre mansioni. Conseguentemente è legittimo il licenziamento di quest'ultimo attuato dopo il superamento del periodo di conservazione del posto" . Queste decisioni - che oltre tutto appartengono, nella quasi totalità, al pregresso orientamento assertore dell'irrelevanza per il (ed indifferenza del) datore di lavoro nei confronti delle malattie determinanti impossibilità sopravvenuta parziale della prestazione, materia nella quale ha operato una svolta la già citata Cass. sez. un. n. 7755/1998, nel senso di asserire l'obbligo datoriale del reperimento di mansioni compatibili con lo stato di salute e di residua idoneità lavorativa del prestatore d'opera - non sono affatto condivisibili perché forniscono una lettura restrittiva dell'obbligo prevenzionale contenuto nell'art. 2087 c.c., escludendo che lo stesso possa riguardare il singolo (con le sue individuali fragilità e la sua particolare conformazione organica) e, per contro, riservando le misure di salvaguardia datoriali solo per la "collettività" dei lavoratori. Quanto andiamo dicendo non costituisce affatto una nostra opinione soggettiva, poiché le più recenti e migliori decisioni della Cassazione - che relegano le opposte opinioni sopra riferite nell'alveo di un orientamento superato o in via di superamento - affermano che: "E' soggetto a responsabilità risarcitoria per violazione dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro che, consapevole dello stato di malattia del lavoratore, continui ad adibirlo a mansioni, che sebbene corrispondenti alla sua qualifica, siano suscettibili - per la loro natura e per lo specifico impegno (fisico e mentale) - di metterne in pericolo la salute. L'esigenza di tutelare in via privilegiata la salute del lavoratore alla stregua dell'art. 2087 c.c. e la doverosità di un'interpretazione del contratto di lavoro alla luce del principio di correttezza e buona fede, di cui all'art. 1375 c.c. - che funge da parametro di valutazione comparativa degli interessi sostanziali delle parti contrattuali - inducono a ritenere che il datore di lavoro debba adibire il lavoratore, affetto da infermità suscettibili di aggravamento a seguito dell'attività svolta, ad altre mansioni compatibili con la sua residua capacità lavorativa, sempre che ciò sia reso possibile dall'assetto organizzativo dell'impresa, che consenta un'agevole sostituzione con altro dipendente nei compiti più usuranti. Quando ciò non sia possibile, il datore di lavoro può far valere l'infermità del dipendente quale titolo legittimante il recesso ed addurre l'impossibilità della prestazione per inidoneità fisica - in applicazione del generale principio codicistico dettato dall'art. 1464 c.c. - configurandosi un giustificato motivo oggettivo di recesso per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa, e restando in ogni caso vietata la permanenza del lavoratore in

mansioni pregiudizievoli al suo stato di salute". In questa decisione fondamentale, riguardante una fattispecie relativa ad un lavoratore, in età non più giovanile, colpito, in dipendenza da *stress* causato dall'impegno lavorativo e dalle condizioni di espletamento della prestazione - dipendenza o causalità accertata da consulenza tecnica d'ufficio - da infarto miocardico, la Cassazione ha asserito che l'art. 2087 c.c., che tutela, nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa, il bene della salute psicofisica protetto dall'art. 32 Cost., fa sì che, anche nel caso in cui la sopravvenuta inabilità non sia riconducibile ad infortunio sul lavoro (che postula la c.d. "causa violenta" che determini una brusca rottura dell'equilibrio organico e non un evento lesivo costituente l'effetto lento e progressivo di condizioni gravose di lavoro che abbiano minato gradualmente l'organismo del prestatore, come nella fattispecie esaminata), sorga a carico del datore di lavoro una responsabilità risarcitoria per c.d. "danno biologico", nel caso in cui non provveda ad adibire il lavoratore (cioè a spostarlo) a mansioni più confacenti con il suo minorato stato di salute, tali da precludere un aggravamento della salute medesima. L'obbligo datoriale sussiste compatibilmente con la sussistenza di posizioni di lavoro confacenti in azienda per il lavoratore inabile - ivi inclusa la sostituzione nei compiti più usuranti con altro lavoratore più idoneo dal punto di vista dello stato salute - senza naturalmente che la stessa azienda sia costretta a creare per l'inabile una posizione non necessaria dal punto di vista organizzativo e produttivo. E la Suprema corte giunge, nella sopra riferita decisione, a queste conclusioni adducendo che *"i principi di correttezza e di buona fede che devono presiedere all'esecuzione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 1375 c.c., richiedono - in ossequio a quanto imposto dall'art. 2087 c.c. - che il datore di lavoro, a conoscenza di un'infermità del lavoratore incompatibile con le mansioni affidategli, deve mettere in atto tutte e misure a tutela dell'integrità psicofisica del suo dipendente, incorrendo conseguentemente in responsabilità per danni alla salute che il dipendente stesso abbia subito per essere stato indotto a continuare un'attività lavorativa che, per la sua natura e le concrete modalità di svolgimento, sia suscettibile di determinare un aggravamento delle sue già precarie condizioni di salute"*. Nello stesso senso - cioè a dire per un obbligo prevenzionale mirato al "singolo lavoratore" - si è espressa, poi, una successiva decisione della Cassazione del 1 settembre 1997, n. 8267 secondo la quale: "In ottemperanza all'art. 41, comma 2°, Costituzione, secondo cui la libertà di iniziativa economica incontra l'imprescindibile limite di non arrecare danno alla sicurezza, libertà e dignità umana, il datore di lavoro non può esimersi dall'adottare tutte le misure necessarie -

compreso l'adeguamento dell'organico - volte ad assicurare livelli competitivi di produttività senza compromissione, tuttavia, dell'integrità psicofisica dei lavoratori soggetti al suo potere organizzativo e di dimensionamento della struttura aziendale. La regola consolidata nell'ambito dell'art. 2087 c.c. prescrive che l'attività di collaborazione cui l'imprenditore è tenuto in favore dei lavoratori, non si esaurisca nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge ma si estende alle altre iniziative o misure che appaiono utili per impedire il sorgere o il deterioramento di una situazione tale per cui lo svolgimento dell'attività lavorativa determini, con nesso di causalità, effetti patologici o traumatici nei lavoratori". La fattispecie decisa atteneva ad un Capo Ufficio dell'Ente Autonomo Fiera del Levante di Bari, il quale - a causa della stressante attività cui aveva dovuto sottoporsi (per carenza di organico nell'Ufficio cui era preposto) al fine di fronteggiare il carico di lavoro del medesimo, attività che gli aveva comportato reiterata effettuazione di lavoro straordinario fino al limite (monte ore) annuo consentito contrattualmente delle 500 ore e rinuncia ai periodi di ferie annuali - era incorso in un infarto miocardico che la Consulenza Tecnica d'Ufficio aveva accertato essere causalmente conseguente allo stress accumulato, per il cui danno alla salute il lavoratore aveva richiesto il risarcimento del relativo danno biologico. Tale danno gli era stato poi riconosciuto in misura di 300 milioni dal Tribunale di Foggia in data 12 dicembre 1998 - che la Cassazione aveva designato come sede di rinvio - ma l'azienda aveva sollevato eccezioni (adducendo sia l'insussistenza di colpa datoriale per mancanza di un'imposizione al superlavoro attribuibile all'azienda sia di un concorso nel danno alla salute ad opera dell'abitudine del lavoratore di fumare 15 sigarette al giorno e della familiarità ipertensiva da parte materna). La Cassazione, di nuovo pronunciata con sentenza del 5 febbraio 2000, n. 1307, nel rigettare tutte le argomentazioni ed eccezioni aziendali, riconfermava i principi espressi da Cass. n. 8267 del 1 settembre 1997. Nello stesso orientamento si pone anche parte della giurisprudenza di merito, tra cui Pret. Roma 14 giugno 1988 secondo la quale : *"le misure che l'imprenditore deve adottare ai sensi dell'art. 2087 c.c. devono essere individuate anche con riferimento a posizioni di singoli lavoratori dotate di tratti di peculiarità. Pertanto, nel caso in cui un lavoratore versi in una condizione patologica che ne determini una particolarissima vulnerabilità alla fatica, il datore di lavoro, in osservanza ai doveri di prudenza e diligenza di cui all'art. 2087 c.c., è tenuto ad attivarsi allo scopo di rintracciare un'adeguata collocazione al dipendente. La violazione di tale dovere determina per l'imprenditore un obbligo di risarcimento di danno,*

con riferimento non solo alla capacità produttiva di reddito del lavoratore, ma anche al c.d. danno biologico, inteso come menomazione dell'integrità psico-fisica della persona in sé e per sé considerata, in quanto incidente sul 'valore uomo in tutta la sua dimensione". Va additionally evidenziato che, qualora dall'omissione delle cautele e misure prevenzionali discendenti dall'art. 2087 c.c. (a tutela dell'integrità psico/fisica e della personalità morale), discenda a carico del lavoratore un infortunio od una malattia professionale (o comunque un tangibile pregiudizio all'integrità della salute), la giurisprudenza è pacificamente consolidata per l'automatica ricorrenza del reato di "lesioni colpose", asserendo che: "*l'accertamento che l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sono stati determinati da negligenza o inosservanza delle disposizioni di legge e quindi dei doveri posti dallo stesso art. 2087 c.c., implica l'affermazione dell'esistenza nel fatto degli estremi costitutivi del reato di lesioni colpose*" ex artt. 590 e 583 c.p. Il principio era stato in precedenza affermato dalla Cassazione secondo la quale: "*in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro (e delle malattie professionali, n.d.r.) il disposto dell'art. 2087 c.c. ha carattere generale e non contrattuale come si desume dallo stesso titolo (tutela delle condizioni di lavoro) nonché dal suo particolare contenuto normativo, per cui, quantunque la predetta norma sia inserita nel codice civile, essa pone specifici doveri di comportamento antinfortunistico a carico del titolare dell'impresa, la cui effettiva inosservanza integra il delitto di cui al 2° comma, art.590 c.p.*", riscontrabile e procedibile d'ufficio, come ha riconosciuto Cass. 20 aprile 1998, n. 4012. Ed ancora la Cassazione in una antecedente sentenza ha sostenuto: "*in tema di misure antinfortunistiche (e a tutela delle malattie professionali, n.d.r.) l'art. 2087 c.c., laddove impone all'imprenditore l'adozione di tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, determina un obbligo di comportamento che trova la sua fonte nella Costituzione (...). Ne consegue che la violazione del prefato obbligo da parte dei destinatari della normativa a tutela dei lavoratori integra il precetto penale ogniqualvolta ne derivi un danno agli addetti", con diritto per quest'ultimi - dal lato civilistico - al risarcimento del danno biologico e del danno morale (riconducibile ex art. 2059 c.c., a reato), come ha recentemente sancito la già citata Cass. n. 4012 del 20 aprile 1998.*

Le riflessioni che abbiamo sviluppato e l'orientamento che si sta imponendo - nel senso dell'obbligo datoriale di spostamento del lavoratore da mansioni e lavorazioni "soggettivamente" pregiudizievoli per la salute ad altre più consone, in conseguenza sia del dovere "prevenzionale" ex art. 2087 c.c. sia

del più generale dovere di cooperazione, scaturente da correttezza e buona fede del creditore-datore di lavoro , finalizzate a consentire al debitore dell'obbligazione lavorativa che questa venga resa in aderenza al suo carattere contrattuale - ci sembrano le più corrette, moderne e rispondenti a rispetto dell'individuo e solidarietà verso le posizioni dei più deboli e meno fortunati (gli ammalati, i disabili, le figure sociali reclamanti naturalisticamente protezione quali la lavoratrice, nel particolare periodo della gravidanza e del puerperio, e simili). Il che ci induce a dissentire *in radice* dall'opposta opinione di chi (13) li considera iperprotetti e in situazione di immotivato privilegio, suscettibile addirittura di vaglio di costituzionalità - sia pure in relazione alla circoscritta non licenziabilità per giustificato motivo soggettivo ex lege n. 604/1966 - rispetto ai sani e agli integri.

LITIGIO TRA COLLEGHI: COSA PUO' SUCCEDERE

Fonte: BROCARDI.IT Redazione Giuridica - 05/12/2018

Link:https://www.brocardi.it/notizie-giuridiche/lite-colleghi-ecco-cosa-succedere/1831.html?utm_campaign=social&utm_medium=dlvr-post&utm_source=facebook&utm_content=Brocardi.it%20-%20Notizie%20Giuridiche



Il litigio tra colleghi di lavoro, avvenuto sulla base di futili motivi, e che sfoci in un'aggressione fisica, può portare al licenziamento. Le situazioni in cui si riscontrano **liti**, discussioni accompagnate da toni minacciosi e insulti, sino ad arrivare a vere e proprie risse sul luogo di

lavoro sono **statisticamente sempre più frequenti**. Non tutti gli episodi, fortunatamente, giustificano una sanzione così **grave**, come quella dello scioglimento del rapporto di lavoro, ma è anche vero che occorre prestare particolare accortezza per evitare che da un semplice scambio di opinioni tra colleghi si passi addirittura, alle vie di fatto, con inevitabili conseguenze sotto il profilo disciplinare. Si può notare come, in questi ultimi anni, si siano registrate pronunce della Corte di Cassazione con esiti discordanti, per cui, in alcuni casi, si è ritenuta giustificata la misura del licenziamento, e in altri, invece, decisamente sproporzionata rispetto alla “gravità” della condotta. La valutazione, infatti, deve essere effettuata in concreto, imponendosi un'analisi “*caso per caso*”, sulla base del particolare atteggiarsi delle vicende portate all'attenzione del giudice. Di recente, la Corte di Cassazione, con ordinanza n. 19458/2018, si è occupata di un caso di litigio sul luogo di lavoro tra dipendenti di un'azienda, sfociato in aggressione fisica nei confronti dell'altra persona e, per di più, alimentato da futili motivi. L'azienda, trattandosi di questione significativa, decideva di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto “*aggressore*” al termine del quale, il lavoratore veniva licenziato. Quest'ultimo impugnava il licenziamento e chiedeva di essere reintegrato nel posto di lavoro. Nel corso del giudizio, tuttavia, venivano ritenuti provati i fatti di causa, anche attraverso prove testimoniali con dichiarazioni rese da chi aveva visto l'aggressione. La sanzione del licenziamento, osservava la Suprema Corte, era perfettamente congrua e proporzionata rispetto alla condotta tenuta, in considerazione della perdita di autocontrollo da parte del dipendente che, peraltro, risultava ingenerata da **motivi** assolutamente **futili**.

In questa situazione, non poteva che venire meno la **fiducia** nutrita dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore, in aggiunta al timore che un soggetto che non è in grado neppure di seguire le regole del vivere civile, possa facilmente non rispettare la disciplina aziendale. In questo caso, dunque, la scelta del datore di lavoro di sciogliersi dal rapporto contrattuale che lo legava al lavoratore veniva ritenuta **legittima**. Se si passa alle vie di fatto, è, dunque, importante comprendere, se i lavoratori vi siano arrivati “consensualmente” o se l'aggressione fisica sia stata iniziata da uno solo di essi ai danni dell'altro. Così, ad esempio, una semplice “spallata” nei

confronti di un collega non può ragionevolmente essere considerata particolarmente grave, se non sia accompagnata dalla perdita dell'equilibrio o da altre conseguenze, e, comunque, non vi siano turbamenti nello svolgimento complessivo dell'attività lavorativa (Corte di Cassazione, sent. n. 2830/2016). In diversa situazione, in cui una lavoratrice, a seguito di un litigio con il proprio collega, usciva sbattendo la porta allontanandosi dal posto di lavoro, la sanzione del licenziamento veniva giudicata dalla Corte di Cassazione eccessiva (20846/2009) rispetto alla condotta. Infatti, questo episodio isolato non aveva comportato particolari rischi per l'azienda. In sintesi, per giustificare un licenziamento, il litigio deve aver determinato un'incompatibilità ambientale, con riferimento al luogo di lavoro, in cui è, al contrario richiesto a tutti coloro che vi prestano la propria attività di collaborare per il bene dell'azienda. Insomma, alla luce dei recenti approdi della giurisprudenza, non è poi così difficile che un litigio, beninteso con certe caratteristiche, possa anche far perdere, oltre alla serenità, il posto di lavoro.

MOBBING SUL POSTO DI LAVORO: LA TUTELA DELLE VITTIME IN ITALIA E L'UTILITÀ DEI SISTEMI DI SEGNALAZIONE ONLINE

Fonte: InsideMarketing 30/04/2019 articolo di Raquel Baptista –

Link completo: <https://www.insidemarketing.it/app-per-combattere-mobbing-sul-posto-di-lavoro/>

Sintesi a cura della redazione e della volontaria Risorsa Michela Spirito da: “ Combattere molestie sessuali e mobbing sul posto di lavoro: ecco app e videogiochi”



L'idea di rivolgersi a un superiore per denunciare un collega potrebbe dissuadere le vittime dall'intenzione di segnalare l'illecito. Cosa succede, però, se l'aggressore è proprio un superiore? La figura del whistleblower,

32

cioè la persona che all'interno dell'azienda "soffia nel fischietto", letteralmente – come l'arbitro che in una partita segnala la condotta antisportiva dei giocatori – è stata disciplinata per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano con la legge 6 novembre 2012 n.190 (detta anche legge Severino). Allo scopo di combattere ulteriormente la corruzione e qualsiasi tipo di comportamento illecito (compreso il mobbing sul posto di lavoro), con la tutela dei dipendenti che segnalano azioni di questo tipo, è stata successivamente approvata la legge 179 del 2017. In questo modo sono state definite delle linee guida per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, le quali prevedono «l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione», come si legge nell'articolo 1, punto 5. Così, l'Autorità anticorruzione (ANAC) ha messo a disposizione un'applicazione online che consente la segnalazione di comportamenti illeciti sul posto di lavoro ai danni di «dipendenti pubblici, lavoratori o collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica». Lo scopo di questo sistema di segnalazione online è garantire la massima riservatezza ai dipendenti che segnalano dei comportamenti scorretti all'interno delle organizzazioni, come il mobbing sul posto di lavoro, con una procedura interamente digitalizzata, rendendo anche più semplice la gestione dei dati.

BLOCKCHAIN: COME CONTRIBUISCE A TUTELARE I DIPENDENTI VITTIME DI ABUSI

Anche in altri paesi sono state ideate delle applicazioni per facilitare le segnalazioni di illeciti sul posto di lavoro, salvaguardando l'identità di tutti i soggetti coinvolti.

È il caso per esempio di Vault Platform, una piattaforma che può essere adottata dalle aziende e che offre uno spazio privato e sicuro in cui ogni dipendente può registrare nel tempo situazioni problematiche e incidenti come molestie sessuali, casi di discriminazione o di mobbing sul posto di lavoro. Il funzionamento della piattaforma tiene conto del tipico pattern di comportamento degli aggressori, che tende a ripetersi nel tempo. Così, le vittime possono conservare i diversi report o registri nel "vault", che tradotto significa "camera blindata",

finché non ci sono i presupposti per condividerli con chi di dovere. La piattaforma, infatti, consente la consegna del report nel caso in cui all'interno del sistema siano presenti altre segnalazioni, da parte di altri dipendenti, riguardanti lo stesso aggressore. In questo caso, i dipendenti che hanno inserito dei registri sanno di non essere le uniche vittime di un comportamento scorretto da parte di qualcuno all'interno dell'azienda e così le diverse segnalazioni possono essere finalmente trasmesse alle autorità. Vault Platform sfrutta la tecnologia della blockchain proprio per garantire la massima discrezione e la tutela dell'identità di chi segnala il problema. Ciò significa che nessuno (compreso i superiori o la direzione) può accedere all'informazione presente nel sistema finché il dipendente non invia il rapporto.

CYBERBULLISMO

Fonte: repubblica.it – 29 gennaio 2020.

Llink:

https://www.repubblica.it/cronaca/2020/01/29/news/legge_sul_bullismo_pri_mo_si_alla_camera_per_contrasto_numero_di_emergenza_h24-247102161/

Sintesi a cura della Redazione e di Michela Spirito, Volontaria Risorsa



Il cyberbullismo non è mobbing, poiché si manifesta in ambito scolastico e non lavorativo ed è l'evoluzione in chiave informatica del più noto "bullismo", acuita dall'uso distorto dei social

network. Ma se uno studente comincia così, potrà ripetere questo comportamento anche sul lavoro, specie nei confronti di colleghi. Ma sarà anche possibile che, se mai diventerà un capo, applichi queste tecniche anche con i sottoposti, soprattutto se donne. Tutto questo è mobbing! Conviene dunque conoscerne i dettagli, come discusso in parlamento. Il giorno 29 gennaio 2020 alla Camera dei Deputati si discute l'estensione della legge sul *cyberbullismo* approvata nel 2017: scopo dei nuovi 8 articoli è quello di rafforzare la prevenzione del fenomeno e sostenere le vittime, combattere i fenomeni del *bodyshaming* (atto di derisione della persona per le sue caratteristiche fisiche) e del *fatshaming* (discriminazione nei confronti delle persone sovrappeso).

Tra le principali proposte innovative troviamo:

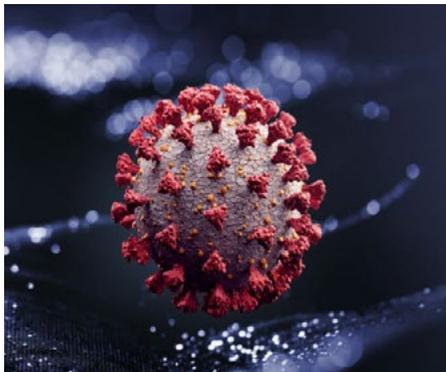
- Introduzione di un numero di assistenza (114) attivo 24 ore su 24 con un servizio di messaggistica istantanea, da istituire presso la presidenza del Consiglio dei Ministri;
- introduzione di un'app anti-violenza;
- monitoraggio costante delle scuole italiane con dati Istat sempre aggiornati sui fenomeni di bullismo, che monitori le caratteristiche fondamentali del fenomeno e individui i soggetti più a rischio;
- inasprimento delle sanzioni, utilizzando degli strumenti penali, nei confronti del reato di atti persecutori definiti come “condotte di reiterata minaccia e molestia che pongono la vittima in condizione di emarginazione”;

- inasprimento della contravvenzione (multa) prevista in caso di inosservanza dell'obbligo scolastico da parte dei genitori;
- introduzione di una piattaforma e-learning per i docenti in modo da fornire strumenti e strategie anti-bullismo.

La proposta viene approvata alla Camera con 234 voti a favore, nessun contrario e 131 astenuti. Durante la discussione un deputato porta alla luce la sua testimonianza diretta e personale, accolta da un lungo applauso da parte dei suoi colleghi: racconta di come sia stato vittima di episodi di derisione e di insulti per il suo peso, di come questi episodi possano aggravare la situazione della persona che li subisce agevolando comportamenti auto-distruttivi, di come si manifestino disturbi del comportamento alimentare e altri di carattere psicologico. Infine cita uno studio dell'Università della Florida che testimonia le gravi conseguenze del bullismo nei confronti dei soggetti deboli.

COME CAMBIA IL MOBBING AI TEMPI DEL CORONA VIRUS: NORMATIVE E NUOVE FORME

Fonte: Redazione Risorsa 14 – 06 – 2020



Il lavoratore che, fino ad oggi, voleva appellarsi a riferimenti normativi contro il mobbing non ne trovava molti: c'è l'art. 2 del titolo II della Costituzione (una delle migliori del mondo, cui tutti si appellano ma che pochi rispettano) che tutela la salute come diritto fondamentale (e sappiamo come il mobbing incida sulla salute !).

C'è poi l'art. 2087 del Codice Civile secondo cui l'imprenditore è tenuto a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche morale (è lì che si annida il mobbing) del dipendente, mentre nel Codice Penale (art. 590) vengono sanzionate le sole lesioni fisiche e personali colpose (nell'esperienza di Risorsa, per fortuna solo nel 2% dei casi i padroni prendono a calci e pugni i dipendenti !). Infine il DLS 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza nel lavoro) ribadisce che la salute -nuovamente – deve essere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore. In assenza di tale benessere è il lavoratore a dover dimostrare il nesso causale tra il danno e l'inosservanza delle norme, in pratica di aver subito mobbing (mi si perdoni l'accento sulla lettera i, ma è per non confondere il mobbing patito dai lavoratori con un mobbing immediato, come magari vorrebbero i datori di lavoro)

Ai tempi del corona virus, il lavoratore e la lavoratrice pensavano di aver scansato, se non il mobbing, almeno il pericolo del licenziamento. Infatti il D.L. 17/3/20, art. 46, detto: "Cura Italia" impediva i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo fino al 17 maggio 2020, limitatamente

ai lavoratori sottoposti alle tutele crescenti del Job Act (gli estensori non avevano osato chiamarlo nuovo Statuto dei lavoratori, ma quello vecchio continua ad esistere da più di mezzo secolo) Tra i giustificati motivi sarebbero rientrati la diminuzione di attività, se non la chiusura dell'azienda. Ora il Decreto "Rilancio" del 19/5/20, all'art. 80, proroga tale divieto fino al 17 agosto, con possibilità di ulteriore slittamento (speriamo) fino a fine anno. Ma ritardi nella pubblicazione sulla G.U., stato di confusione tra l'apertura delle procedure di Cassa Integrazione e Naspi, conflitti di competenze tra INPS e INAIL (ecco la famosa burocrazia, tutta italiana e i cui uomini – i burocrati - frenano da anni lo sviluppo economico) rischiano di rendere aggirabili anche queste forme di tutela che – detto per inciso – non si riferiscono solo all'emergenza Covid19, ma anche allo stato generale dell'economia. Ma la ubris (arroganza del potere verso i deboli) ha fatto scoprire ad alcuni imprenditori di pochi scrupoli, tra i manuali sul mobbing (non su come evitarlo, ma come provocarlo) 2 nuove parole.

La prima è "**straining**", già conosciuta dagli addetti ai lavori – tra cui, modestamente Risorsa - grazie alla sua ventennale esperienza - si pone. Lo straining (dal termine medico inglese: stancare, mandare in "overdose", da cui poi il "burn out dei dipendenti nel settore della sanità) è una forma di vessazione meno pesante del mobbing, ma che sembra proprio adatta a periodi come questo in cui le aziende sono chiuse o stentano a ripartire. Lo straining si caratterizza per la breve durata delle pratiche di molestie psicologiche: sono infatti sufficienti poche azioni del "carnefice" per provocare uno stato di stress della "vittima" che però si protrae nel tempo. Non è più necessario perseguire le pratiche vessatorie per almeno 6 mesi – così recita la giurisprudenza – ma è sufficiente far pesare al dipendente (magari in smartworking) che è incompetente, troppo lento o addirittura "fancazzista". Così la platea di lavoratori su cui esercitare violenze si moltiplica e può coinvolgere:

- primo: le madri lavoratrici che in questo periodo devono accudire i figli che non vanno a scuola. Per alcune aziende la segretaria del capo deve essere disponibile almeno h.12 su 24, magari con straordinari non pagati.

Dunque, puniamole con lo straining per il delitto di aver messo al mondo un figlio...

- secondo: i lavoratori invalidi o appartenenti a categorie protette (da sempre i datori cercano di “scaricare” i lavoratori meno performanti per cause indipendenti dalla loro volontà, invalidità o disabilità)

- terzo: quelli over 40, ancora lontani dalla pensione, che non saprebbero come campare, se licenziati , perché sono “troppo vecchi” per lavorare in un mondo così dinamico

– quarto: last but not least, anche apprendisti, partite IVA , consulenti (attraverso la rescissione dei contratti), ex soci di cooperative e tutto il mondo del precariato, ma non solo, anche quadri e dirigenti. A proposito di questi ultimi, bisogna distinguere. Il dirigente accetta, per contratto, di essere licenziato (salvo poi essere abbondantemente risarcito, ma solo se è un “megadirettore galattico”). Il quadro no . Egli aveva condiviso per anni le strategie aziendali, ma ora è inadeguato o, semplicemente, troppo costoso ! E questo è ciò che è successo ad alcuni padri fondatori di Risorsa...

La seconda parola è “**gaslighting**”, forma di vessazione più subdola ancora del mobbing, poiché, anche se nata in ambito domestico (ne è stato fatto anche un film: Rebecca la prima moglie, dove il marito cerca di far impazzire la moglie accusandola di aver spento le luci “a gas” – siamo nell’800 – mentre lei le aveva lasciate accese) può essere applicata anche all’ambito lavorativo, a seguito di continue pungolature e rilievi su cose mal fatte. Manca la rabbia che il mobber riversa sul dipendente, ma queste subdole manipolazioni psicologiche portano il malcapitato o malcapitata a pensare di essere loro in torto. Così saranno indotti a licenziarsi dando le dimissioni, quindi senza grossi problemi legali per datore di lavoro. Attenzione: è una soluzione che noi di Risorsa vivamente sconsigliamo. Almeno, un licenziamento si può impugnare, le dimissioni volontarie (o “spintanee”) no...

Attenti quindi a queste nuove forme di mobbing ai tempi del corona virus...

SMART WORKING: IL CONTROLLO PUO' ESSERE MOBBING ?



Fonte: "Sicurezza.net" – 07/2020 –
autore: G.Leonarduzzi

Link: https://sicurezza.net/sicurezza-sul-lavoro/smart-working-controllo-puo-essere-mobbing?fbclid=IwAR0oi0piDnTRxiXOsEDkNZ3_YySt1zT0k-cQAgbaPF_s975DJxSv1FEwQ4A

Sintesi a cura della redazione e di Erika Porzio – Volontaria Risorsa

Mai come nel 2020 il lavoro ha subito un cambiamento importante e anche chi non era solito utilizzare prevalentemente i dispositivi elettronici, si è trovato a doverli utilizzare più frequentemente. Lo smart working (o lavoro agile) ha dato vita a nuove criticità e il tema più discusso riguarda il controllo che il datore di lavoro può o non può eseguire sui dispositivi utilizzati o sulla posta aziendale del lavoratore. Dobbiamo prendere in considerazione la possibilità che alcuni atteggiamenti impropri possano essere trasposti anche nello smart working.

Lo Statuto dei lavoratori è una delle normative principali della Repubblica italiana in tema di diritto del lavoro e secondo quanto stabilito dagli articoli 2,3 e 4, un datore di lavoro può effettuare dei controlli sul corretto svolgimento della prestazione. Nel caso dello smart working, ovviamente non previsto specificamente nello Statuto, (che del 1970 e di cui nel 2020 si celebra il cinquantenario) pare che vi sia stata una chiaroveggenza quando si dice come sia è possibile che il datore eserciti un controllo entro certi limiti, previsti nell'art. 4, che recita: "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività del lavoratore. Pertanto, questi strumenti possono essere utilizzati unicamente nel caso in cui vi siano comprovate esigenze organizzative e produttive o per tutelare il lavoratore o il patrimonio aziendale".

Adattando in particolare queste indicazioni allo smart working, si può dire che:

- è vietato un controllo massivo a distanza sull'uso del pc e il tracciamento dei siti web visitati o utilizzati;
- non è consentito installare una telecamera fissa sulla postazione di lavoro;
- è vietato monitorare gli spostamenti di lavoro del dipendente;
- non è possibile controllare il pc personale del dipendente anche se svolge l'attività lavorativa tramite di esso e non utilizzando un dispositivo di appartenenza dell'ufficio.

Le ispezioni del datore di lavoro possono avvenire solamente nel caso in cui:

- bisogna verificare un illecito da parte del dipendente;
- bisogna verificare la posizione per poter inviare un tecnico per la manutenzione più vicina;
- quando si sospetti una falsa malattia da parte del dipendente.

Le forme di controllo illecite perpetrate nel tempo possono essere considerate una forma di mobbing?

Il mobbing è un comportamento finalizzato a danneggiare un dipendente prolungato nel tempo; affinché si possa parlare di esso è necessario che ci sia reiterazione di comportamenti ostili, vessatori, di persecuzione psicologica e mortificazione morale.

Questi atteggiamenti sono più difficili da individuare in un clima di smart working rispetto, ad esempio, alla normalità della vita aziendale.

Nonostante ci sia una sorta di propensione a ritenere che lo smart working allontani il mobbing e accresca il benessere del lavoro, anche attraverso questa modalità possono verificarsi delle forme di controllo da parte del datore di lavoro che possono essere considerate delle vere e proprie violazioni della privacy o abusi di tipo psicologico o etico.

MOBBING FAMILIARE: COME SI CONFIGURA E COSA DICE LA LEGGE

Fonte: “Termometro politico” – ottobre 2020 – autore: Claudio Garau.

Link: https://www.termometropolitico.it/1581047_cose-il-mobbing-familiare-come-si-configura-e-cosa-dice-la-legge.html?fbclid=IwAR1XyevjcrQrpPZFS4uRnmkFAzIBA37F6tiIbBFd4vclxRxXgHEXZ4evw4kk

familiare-come-si-configura-e-cosa-dice-la-

legge.html?fbclid=IwAR1XyevjcrQrpPZFS4uRnmkFAzIBA37F6tiIbBFd4vcl

xRxXgHEXZ4evw4kk

Sintesi a cura della Redazione e di Erika Porzio, Volontaria Risorsa



Questa sintesi, a cura della Volontaria Erika Porzio, si inserisce nella casistica delle più svariate forme di mobbing, non solo in ambito lavorativo. Abbiamo già parlato, in

altri articoli, tratti da storie vere raccontate allo Sportello d’ascolto e nel Gruppo di mutuo aiuto Risorsa, come il mobbing condominiale, o come il bullismo adulto e il cyberbullismo. La disamina che se ne fa ora nello specifico argomento, coglie sia gli aspetti psicologici che legali e speriamo possa essere d’aiuto a chi, sfortunatamente, subisce mobbing nella vita privata. **I tratti essenziali del mobbing familiare:** è un fenomeno di crescente diffusione che si verifica all’interno delle mura domestiche: non di rado minacce, offese e derisioni – anche in presenza dei figli – sono rivolte da un coniuge all’altro. Conseguentemente, la vittima di tali attacchi

verbal e/o fisici, si sente umiliata e spesso soffre di sensi di colpa, ansia e, nei casi più estremi, di depressione.

Come distinguere il mobbing familiare: il fenomeno del mobbing familiare, come anche quello nell'ambiente lavorativo, trova il suo fondamento nelle dinamiche relazionali tra le persone. In particolare, parliamo di mobbing familiare laddove il legame matrimoniale appare ormai incrinato in modo irreparabile e compromesso da una persistente conflittualità tra marito e moglie. Spesso i casi di mobbing familiare emergono durante le fasi critiche di separazione e divorzio, in cui l'autore mette in atto azioni e strategie che causano molestie psico-fisiche, allo scopo di esautorare la vittima, fino ad estrometterla dai delicati processi decisionali relativi alla famiglia e alla prole. Colui che mette in atto una condotta riconducibile al mobbing familiare, lo fa per escludere il partner da ogni decisione, in vista della probabile rottura definitiva del legame matrimoniale. La vittima molto spesso sprofonda in uno stato di soggezione rispetto al marito o alla moglie vessatrice, tanto da sviluppare disturbi come: panico, stress, depressione, ansia o tachicardia.

Le caratteristiche essenziali del mobbing familiare che ci permettono di distinguerlo inequivocabilmente sono quattro:

- intento vessatorio e denigratorio nei confronti del marito o della moglie;
- reiterazione nel tempo degli atti e delle strategie che mirano a distruggere psicologicamente la vittima;

- danno psicofisico alla vittima (che va provato), come ad esempio la comparsa della depressione o di disturbi psico-somatici come la tachicardia;
- il rapporto di causa-effetto (anch'esso da dimostrare) tra condotta illecita e danno.

Nella prassi, sono state individuate altre due differenti tipologie di mobbing familiare:

- il mobbing propriamente coniugale: esso si manifesta in una serie di attacchi ininterrotti e intenzionali nei confronti della vittima con lo scopo, ad esempio, di allontanarla dal luogo di residenza della coppia oppure di metterne in discussione il ruolo all'interno della famiglia; tanti sono i casi pratici che danno luogo a questo tipo di mobbing: rifiuto di collaborare nella realizzazione dell'indirizzo familiare concordato; espressioni per forzare l'abbandono del tetto coniugale; atti mirati a sottrarre beni comuni alla coppia; imposizioni della propria volontà sulle scelte comuni della famiglia.
- Il mobbing genitoriale: esso si manifesta generalmente tra coppie separate o divorziate nelle quali l'autore dell'illecito tenta in vario modo di squalificare il coniuge dal ruolo genitoriale, facendolo sentire inadeguato e impedendo di fatto di esercitare la responsabilità genitoriale attraverso sabotaggi delle frequentazioni con la prole, vere e proprie campagne di denigrazione agli occhi dei figli e anche attraverso l'esclusione dai processi decisionali in materia di educazione, cura e crescita della prole. In psicologia questi

comportamenti denigratori possono anche sfociare nella cosiddetta “sindrome da alienazione parentale”; essa è una controversa dinamica psicologica disfunzionale che, secondo le teorie del medico statunitense Richard Gardner, si attiverebbe sui figli minori coinvolti in contesti di separazione e divorzio dei genitori, definiti conflittuali o in contesti di presunta violenza intradomestica.

Come difendersi dagli attacchi?

Nel caso in cui vi siano gli elementi per ritenere di essere di fronte ad un caso di mobbing familiare, la strada da percorrere è quella riconducibile alla categoria delle violazioni dei doveri matrimoniali.

Tutela in sede civile

Chi è vittima di mobbing familiare, o comunque ne ha fondato sospetto, potrà domandare la separazione con addebito, con la conseguenza che verrà giudiziariamente accertato che la rottura del legame sia dipesa dalla colpa del coniuge vessatore. Dimostrando la sussistenza dei quattro elementi distintivi sopra citati, la vittima potrà riuscire ad ottenere la sentenza di condanna al risarcimento danni alla salute, patiti per colpa del coniuge-mobber. È importante però, che la condotta vessatoria sia dimostrata con prove certe ed oggettive: non basteranno delle semplici dichiarazioni orali della vittima. È opportuno, dunque, conservare i certificati medici che attestino il disagio psico-fisico patito e ogni altro documento utile e sarebbe auspicabile procurarsi dei testimoni che siano stati presenti durante gli atti o durante le condotte lesive.

Tutela in sede penale

In tema di mobbing familiare, è possibile attivarsi non solamente in sede civile, ma anche in sede penale. Ciò può avvenire nel caso in cui gli atti compiuti dal mobber si siano concretizzati attraverso lesioni, maltrattamenti e/o minacce. Sarà possibile fare denuncia se il reato è procedibile d'ufficio, oppure querela se il reato è procedibile su iniziativa di parte: occorre rivolgersi alle forze dell'ordine oppure alla Procura della Repubblica. Anche in sede penale, sarà possibile chiedere ed ottenere il risarcimento danni – costituendosi parte civile – insieme alla condanna dell'autore del mobbing familiare.

DAL MOBBING ALLE DIMISSIONI IL PASSO E' BREVE: COME DIFENDERSI ?



*Fonte: "Trend-online.com"- novembre 2020 – autrice: Sonia Fascendini.
Link: https://www.trend-online.com/prp/dimissioni-volontarie-mobbing/?fbclid=IwAR3conte9x7RsFr_P2VhCyDnvUjksYCIU99IH08saYnsHcspaSh2uF3td_c*

Sintesi a cura della redazione e della Volontaria Risorsa Erika Porzio

Un articolo veramente interessante a cura della nostra volontaria Erika Porzio, che ha utilizzato per la sua sintesi, oltre la fonte citata e il link per l'articolo completo, anche i suoi studi universitari

Sul luogo di lavoro accade sempre più frequentemente che, a causa del comportamento dal datore o per un clima poco sereno tra colleghi, un lavoratore si renda conto di non riuscire più a tollerare la situazione e decida di presentare le dimissioni; si tratta di una scelta del tutto comprensibile e legittima, conseguente al fatto che il lavoratore abbia diritto a un qualche risarcimento per la decisione che suo malgrado è arrivato a dover prendere, soprattutto se la sua scelta dipende dal mobbing. Ciò lo si può evincere dallo Statuto dei lavoratori quando si parla di dimissioni per giusta causa, oltre che dalle sentenze della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione che, in assenza di una legge specifica, hanno più volte interpretato le norme del lavoro ritenendo che vi possa essere ricompreso anche il mobbing come giusta causa per le dimissioni.

Che cosa si intende per dimissioni per mobbing

Il mobbing è costituito da una serie di comportamenti del superiore o del gruppo che tendono a isolare, mortificare e discriminare il singolo. Non è sempre semplice definire il mobbing perché i comportamenti che lo caratterizzano possono essere molteplici e presi singolarmente potrebbero passare inosservati.

La circolare n. 163 del 2003 dell'INPS definisce il mobbing *come crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi* (spesso, tra l'altro, tali comportamenti consistono in molestie sessuali o "demansionamento", già previsti come giusta causa di dimissioni).

È evidente che un comportamento di questo tipo possa portare il lavoratore a chiedere le dimissioni poiché si manifesta in lui un grave disagio psicologico che spesso somatizza anche a livello fisico, inoltre, la scelta di dare le dimissioni tendenzialmente non viene presa con serenità e non sempre entra di diritto nel novero delle dimissioni per giusta causa.

La giurisprudenza considera questo tipo di dimissioni alla stregua di quelle date quando un lavoratore si trovi in condizioni che non consentano più il regolare svolgimento del contratto di lavoro per mancanza di fiducia con l'altro contraente o per l'esistenza di ostacoli non superabili.

Quando il mobbing a cui seguono le dimissioni è un reato

Nel nostro ordinamento non si parla espressamente di mobbing né in ambito civilistico né in ambito penale. Per prassi però, si valutano i comportamenti dell'autore attivo del mobbing assimilandoli ad altri reati previsti dalla nostra normativa; la categoria in cui rientrano questi comportamenti è quella dei reati contro la persona e contro l'onore; si tratta delle lesioni personali previste all'art. 582 c.p., delle lesioni penali colpose dell'art. 590, dell'ingiuria all'art. 59 e, della diffamazione di cui all'art. 595. Queste sono le ipotesi più eclatanti e più semplici da dimostrare.

Nel corso degli anni si sono presentati davanti ai giudici anche altri casi che però sono ancora dubbi perché si verificano più raramente e sono più complicati da provare. Si tratta dell'abuso d'ufficio dell'art. 323 c.p., della violenza privata sancita con l'art. 610 c.p. e delle molestie dell'art. 660 c.p. C'è chi ha ipotizzato anche l'applicazione dell'art. 61 c.p. nella parte in cui introduce le aggravanti per avere commesso il fatto abusando della propria autorità. Altre aggravanti possono essere aggiunte nel corso del processo se viene provata anche la volontà persecutoria dell'autore dei reati o l'esistenza di un disegno preciso che collega tra loro più comportamenti che, anche singolarmente, sono considerati reati. Dimostrare l'intento persecutorio è di per sé sufficiente a condannare il datore di lavoro anche se di fatto i comportamenti che ha tenuto singolarmente non sarebbero considerati reati.

Dimissioni per giusta causa cosa dice la legge

Al momento, il disegno di legge sul mobbing nel quale dovrebbe essere introdotto anche un reato specifico, resta ancora tra le norme che attendono di essere esaminate dal parlamento, ma i casi di questo tipo aumentano sempre di più e in assenza di una normativa specifica la giurisprudenza sostiene che il mobbing rientri comunque nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa; la legge ritiene di proteggere il lavoratore innanzitutto sollevandolo dall'onore di dare un preavviso per le dimissioni. Il primo passo del lavoratore sarà quello di presentare le dimissioni online e al momento della scelta delle sue ragioni di barrare la casella contenente la voce "giusta causa". Spetterà al datore di lavoro versare a titolo di risarcimento una somma pari alla paga giornaliera moltiplicata per il numero di giorni di preavviso previsti in base all'anzianità lavorativa e alla posizione ricoperta dal lavoratore. Il presupposto è che le cose siano arrivate a uno stato tale da aver messo il lavoratore nella condizione di non poter più continuare neppure per un giorno e che questo sia imputabile al datore.

Non spetta come ribadito più volte dalla Corte di Cassazione, tra l'altro, anche con la sentenza del 23 aprile 2012, n. 63429 il risarcimento del danno per essere rimasto privo di lavoro. Anche se il mercato rende difficile una ricollocazione rapida del lavoratore, la corte ritiene che il risarcimento di questo tipo di danno sia già coperto dall'indennità di mancato preavviso.

Risarcimento danni civili a seguito di dimissioni per mobbing

La Corte di Cassazione fa risalire il diritto al risarcimento in casi di dimissioni per mobbing alle norme di carattere generale del nostro ordinamento. In particolare, all'articolo 2043 del Codice civile che sancisce che *qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*. La corte di Cassazione con la decisione del 2 maggio 2000, n. 5491 fa riferimento anche all'articolo 2087 c.c. che non si limita a imporre il rispetto della legge in materia di prevenzione degli infortuni, ma impone al datore di lavoro di astenersi dall'attuare qualsiasi comportamento che da solo o in aggiunta ad altri metta in pericolo la salute psicofisica del lavoratore.

48

Quali danni sono risarciti in caso di dimissioni per mobbing

Entrare nel merito del tipo e dell'entità del danno da risarcire in caso di dimissioni per mobbing è un'operazione piuttosto complessa.

Il primo danno da considerare è il danno biologico, ovvero, quel danno che il lavoratore abbia subito a livello fisico a causa del peggioramento del suo stato di salute, partendo dal presupposto che il mobbing, soprattutto a livelli più gravi, abbia delle conseguenze oltre che psicologiche anche fisiche.

È ormai assodato dalla giurisprudenza che la somatizzazione di eventi esterni possa portare a malattie anche gravi di uno o più organi, o a malattie di difficile cura; il giudice, una volta accertato il nesso di causalità tra mobbing e malattia, non farà altro che calcolare secondo tabelle e prassi consolidate la cifra del risarcimento e dovrà calcolare anche il danno patrimoniale, se presente. In questo caso si dovrà tenere conto sia delle spese da sostenere per le cure mediche (danno emergente) sia del mancato guadagno. Si tratta di tenere conto di quanto guadagnava il lavoratore dalla sua precedente occupazione e di quanto guadagna con il nuovo lavoro, se lo ha trovato; altro elemento è la posizione occupata nel nuovo lavoro, che potrebbe essere anche inferiore o comunque retribuita in modo minore.

È indubbio che questo sia un conteggio complicato perché il giudice deve valutare quali introiti monetari il lavoratore avrebbe avuto se non fosse stato vittima di mobbing e deve effettuare una ricostruzione. Ogni verità del

giudice è formale poiché egli ricostruisce induttivamente un fatto del passato e nessuna procedura sarà in grado di garantire con sicurezza il buon esito dell'accertamento (Paolo Ferrua, 2017).

Ancora più dibattuti sono il danno morale e il danno esistenziale: il danno morale deriva di solito dai casi in cui esso sia causato da un reato e quindi non necessariamente può essere applicato al mobbing, invece, il danno esistenziale potrebbe ricoprire anche i casi di mobbing e si tratta del danno generale che derivi alla vita del lavoratore che ne è vittima.

Il giudice che, per forza di cose potrà decidere solo secondo equità, dovrà tenere conto delle difficoltà relazionali e di vita derivate al lavoratore, dei danni di tipo morale causati per esempio da una riduzione delle mansioni e del prestigio, dal cambiamento di ambiente di lavoro e magari dal trasferimento in un'altra città.

Quando il mobbing è malattia professionale

Un caso estremo di mobbing e di conseguenti dimissioni è quello che dà luogo a una malattia professionale. La Corte di Cassazione con la decisione 8948 del 2020 sancisce che anche il mobbing possa, in particolari casi, essere assimilato a una malattia professionale e a tale riguardo non conta che non sia espressamente inserito nelle tabelle a cui fa riferimento l'INAIL (Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro). Se il lavoratore è in grado di dimostrare di avere una malattia che derivi da soprusi subiti sul posto di lavoro ha sempre diritto ad ottenere un adeguato risarcimento anche da parte dell'INAIL; in caso contrario, si andrebbe contro il disposto dell'articolo 38 della Carta costituzionale dove è cristallizzato il diritto per ogni lavoratore di essere sostenuto in tutte le esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia.

COME AFFRONTARE LO STRESS E IL MOBBING SUL LAVORO

Fonte: "Caleno 24 ore.it" – novembre 2020 – autore: C. S.

Link: <https://www.caleno24ore.it/wordpress/104948/come-affrontare-lo-stress-e-il-mobbing-sul-lavoro.html?fbclid=IwAR09-Gpo3ogER252UuqaQiyhaUG923HKogkBL3INtCBccbwcDxJWr-fLT34>



Grazie all'opera di ricerca e selezione di articoli sul mobbing da parte della nostra Volontaria Erika Porzio, che ringraziamo, pubblichiamo la sintesi di un interessante articolo. Esso mette in luce, oltre gli aspetti tipici dello stress lavoro-correlato, anche gli aspetti organizzativi aziendali che potrebbero ridurre il fenomeno.

I numerosi contenziosi in tema di mobbing sul lavoro hanno evidenziato quanto non sia così semplice ottenere il risarcimento del danno subito a fronte di un'eventuale denuncia.

I casi di mobbing e violenza psicologica sul luogo di lavoro sono in aumento e spesso non vengono gestiti nel modo adeguato e generano delle vere e proprie situazioni patologiche. A tal proposito, anche il Codice civile tutela questo genere di situazioni e può essere utile con il suo articolo 2087 che stabilisce che *“l'imprenditore è tenuto ad 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”*.

Lo stress da lavoro-correlato

Una delle innovazioni più significative in materia di valutazione dei rischi del D.lgs. 81/08 è stata quella di aver previsto l'obbligo specifico per il datore di lavoro di prendere in considerazione anche i rischi legati allo stress lavoro-correlato; si prevede infatti, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, che la valutazione debba riguardare anche i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Sul piano operativo questa valutazione deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 novembre 2010 pubblicate nella circolare del 18 novembre 2010 Prot. 15/SEG/023692.

Questa attenzione del legislatore verso tali rischi, incluso il mobbing sul lavoro, trova la sua origine di fondo in un dato di fatto. A partire dalla fine degli anni Novanta, infatti, si sono affermate da un lato aziende sempre più

flessibili e bisognose di dare risposte immediate ai nuovi assetti di mercato, dall'altro la giurisprudenza, sempre più avanti rispetto al dato normativo, ha espresso nuovi orientamenti in tema di benessere lavorativo. A ciò si aggiunge anche la maggiore attenzione sul piano sociale alle condizioni di lavoro capaci di produrre, sotto svariati aspetti, danni all'integrità psico-fisica del lavoratore. Il tutto si inserisce all'interno di un nuovo quadro socio-economico in cui si afferma la cosiddetta "società della conoscenza"; essa non riguarda solo i servizi ma anche i lavori in informatica, comunicazione, istruzione, ingegneria, intrattenimento ecc.

In questa "società della conoscenza" i lavoratori sono impegnati in attività che richiedono un crescente sforzo mentale, un continuo aggiornamento e una buona capacità di adattamento. Questi mutamenti rendono lo stress legato al lavoro un rischio emergente per la diffusione che sta assumendo e che determina anche costi crescenti, sia per i Paesi e sia per le aziende, quantificati dall'Unione Europea nel 2002 pari a 20 miliardi di euro.

Il mobbing sul lavoro

Nell'ambito di questo tema molto vasto si inserisce il mobbing.

Una prima grande differenza tra il mobbing sul lavoro e lo stress consiste nell'intenzionalità: infatti, il mobbing muove da una base di volontarietà.

Con il termine mobbing si identificano tutte quelle azioni moleste da un punto di vista morale e che avvengono sul posto di lavoro; esse si concretizzano in comportamenti vessatori e discriminatori psicologicamente violenti. Questi comportamenti possono generare un degrado psicologico tale da compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore. Possiamo individuare tre possibili tipologie di mobbing:

- 1) dall'alto verso il basso;
- 2) dal basso verso l'alto;
- 3) mobbing orizzontale.

Si ha il primo tipo di mobbing sul lavoro quando i comportamenti scorretti vengono messi in atto dal datore di lavoro o comunque da un lavoratore che si trova in posizione preminente verso uno o più lavoratori a lui sottoposti. Al contrario, può esservi anche un tipo di mobbing "in senso" opposto, ovvero, quello attuato dai lavoratori nei confronti di un loro superiore.

Infine, si può verificare anche la situazione in cui il mobbing viene svolto da un lavoratore verso un altro lavoratore suo pari. Solitamente all'origine

del mobbing c'è sempre un conflitto che si verifica a causa di una cattiva organizzazione aziendale.

Stress e mobbing sul lavoro sono necessari?

In una qualsiasi realtà lo stress, così come il mobbing, è sicuramente utile e necessario; la difficoltà sta nella gestione adeguata dei suoi aspetti affinché questi risultino utili ed offrano dei vantaggi, evitando, di conseguenza, che “sfuggano di mano” e possano rappresentare dei veri e propri problemi.

Ogni organizzazione per evolvere al meglio ha bisogno sia di stress che di mobbing. Alcuni conflitti legati al mobbing sul lavoro sono positivi e permettono di sbloccare determinate situazioni, nonché di trovare soluzioni a problemi apparentemente senza uscita introducendo nuove idee. Analogamente, una “giusta” dose di stress ci rende più capaci di adattarci positivamente alle situazioni. Si tratta cioè di avere quella giusta tensione che è alla base di uno stato che consente all'organismo di migliorare il proprio modo di affrontare le situazioni critiche. Per gestire in modo adeguato questa famiglia di rischi è possibile agire seguendo due direttrici: la prima investe il livello organizzativo aziendale, la seconda prende in considerazione il lavoratore a livello individuale. Può aiutare molto a fronteggiare lo stress e il mobbing sul lavoro il fatto di individuare un sistema di comunicazione adeguato tale da indicare con chiarezza gli obiettivi aziendali a tutto il personale. In questo modo si può pensare anche di migliorare i processi e le condizioni di lavoro. Un'altra leva è rappresentata dalla formazione a tutti i livelli aziendali, sia per le figure di vertice che per tutti i lavoratori. Infatti, grazie ad una efficace attività formativa si può acquisire consapevolezza e comprendere meglio i fenomeni di stress e in questo modo sarà più facile individuare le possibili cause di stress e adottare cambiamenti aziendali volti al miglioramento; a tale riguardo, la parola d'ordine è “cooperazione”. Per quanto riguarda le possibili misure a livello individuale, in ambito lavorativo può essere utile innanzitutto capire su cosa si possa agire e su cosa no.

Un elemento rilevante può essere ad esempio pianificare le attività in modo adeguato, prendendosi anche le dovute pause; fare dei break nel corso della giornata può aiutare ad acquisire energia e lucidità. Altra attività importante è quella di rivedere la scala dei valori, in quanto è importante dare il giusto peso a ciò che esista al di fuori del lavoro; queste situazioni possono anche compensare lo stress da lavoro. È molto importante fare attenzione ai primi campanelli di allarme, se questi aspetti sono affrontati e gestiti per tempo,

non solo si evitano possibili danni ai lavoratori ma l'azienda può trarre dei grandi vantaggi. Ogni azienda è infatti una sorta di piccolo "sistema sociale" nel quale vi sono delle dinamiche ben precise.

Come tutti i "sistemi" questo è destinato ad evolvere nel tempo e se riuscissimo a fare in modo che tale evoluzione sia "positiva" ne potremo trarre del guadagno; il consiglio è dunque quello di guardare e gestire queste situazioni come delle opportunità.

Solo così, infatti, si potranno ottenere dei vantaggi per tutti, in prima battuta per i diretti interessati, oltre che per il "sistema" azienda in toto.

STALKING SUL LAVORO: QUANDO

Fonte: "La legge per tutti" – Novembre 2020 – autore: Paolo Remer.

Link: https://www.laleggepertutti.it/442118_stalking-sul-lavoro-quando?fbclid=IwAR2W4eiBKse_-opBo0KkJMZZ65yA94zB5fVVplveKVfyq5NDpdMvXn2_1ns

53

Sintesi a cura della redazione e della Volontaria Risorsa Erika Porzio



La nostra Volontaria Erika Porzio ci trasmette la sintesi di un interessante articolo sullo stalking nel posto di lavoro, correlato alle classiche tipologie di mobbing e ne coglie sia gli aspetti legali che psicologici.

Lo stalking può configurarsi anche in ambito lavorativo e la Cassazione stabilisce che le vessazioni compiute su un lavoratore possano essere punite a titolo di stalking se si verificano particolari eventi in danno della vittima.

Il reato di atti persecutori, comunemente detto stalking deriva dal verbo inglese "to stalk" (braccare, perseguire, disturbare); esso è previsto dal

Codice penale e si manifesta quando una persona, il cosiddetto stalker compie atti persecutori come minacce o molestie ripetute, che generano nella vittima almeno una di queste 3 conseguenze:

- 1) un perdurante e grave stato di ansia o di paura,
- 2) le provocano un fondato timore per la sua incolumità (o per quella di un prossimo congiunto o di una persona legata da una relazione affettiva)
- 3) la costringono a modificare le proprie abitudini di vita.

La pena prevista per lo stalking è la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi, ma è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge (anche separato o divorziato), o da persona che ha o ha avuto una relazione affettiva con la vittima, o se il reato è commesso con strumenti informatici o telematici (come, ad esempio, WhatsApp o Facebook). Inoltre, la pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza, di un disabile, oppure con armi o da persona travisata.

Il reato è perseguibile a querela, che dovrà essere sporta entro 6 mesi da quando sono accaduti i fatti, ma diventa procedibile d'ufficio quando è connesso con un altro delitto, come i maltrattamenti in famiglia o le lesioni gravi, o quando è commesso in danno di un minore o di una persona affetta da disabilità. Le denunce o querele per stalking vengono trattate d'urgenza se rientrano nei casi previsti dal Codice rosso per la tutela dell'incolumità delle vittime di violenza.

L'ambito di applicazione dello stalking non riguarda soltanto le relazioni familiari o affettive ma anche qualsiasi altro ambiente in cui possano instaurarsi rapporti di ogni genere tra l'agente e la vittima; è possibile, ad esempio, avere anche casi di stalking in condominio, tra vicini di casa oppure tra proprietari e inquilini. Anche sul luogo di lavoro si possono verificare episodi di stalking, che viene chiamato "stalking occupazionale" e spesso è coinvolta una donna: il reato potrà compiersi in un'azienda o fabbrica, in un negozio, in un ufficio o studio professionale. In questo caso gli atti persecutori vengono compiuti a causa del rapporto di lavoro e vanno inevitabilmente a intaccare la vita privata della vittima.

L'autore delle reiterate minacce o molestie potrà essere il datore di lavoro ma talvolta anche qualche collega, mosso dalle più varie ragioni (rivalità, invidia, acredine, astio, ecc.) per esasperare la vittima. Le condotte possono essere svariate, come ad esempio messaggi continui o telefonate ripetute senza un vero motivo, presenza assillante e ossessionante, avances reiterate ed insistenti o vere e proprie molestie sessuali, dispetti, contestazioni pretestuose e infondate, diffusione di voci caluniose o denigratorie.

Tutto ciò può avvenire sia sul luogo di lavoro sia all'esterno; l'essenziale è che questi comportamenti dello stalker provochino nella vittima uno dei tre eventi che abbiamo descritto, cioè un grave stato di ansia o paura, il timore per la propria incolumità o per quella delle persone care o la costrizione ad alterare le abitudini di vita. Lo stalking sul lavoro trae origine dal rapporto di dipendenza o di collaborazione e si distingue dal **mobbing** perché non si esaurisce sul luogo di lavoro ma produce effetti e ripercussioni anche e soprattutto sulla vita privata della vittima. Nello stalking le condotte delittuose vengono riguardate proprio con riferimento a queste gravi conseguenze. Il mobbing è quindi una figura più vasta, che coinvolge un'ampia serie di comportamenti ostili e persecutori, che non sempre danno vita ad un reato autonomo ma nei casi più gravi possono sfociare nello stalking e in questi casi le condotte sono punite penalmente. In un recentissimo caso, ad esempio, la Corte di Cassazione ha confermato la condanna per stalking a carico di un datore di lavoro che si era accanito contro una dipendente, vessandola continuamente e arrivando infine a licenziarla. Questa sentenza ci permette di discriminare tra mobbing e stalking perché spiega che le condotte di mobbing possono integrare il reato di atti persecutori quando c'è una «mirata reiterazione di pluralità di atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro», in modo da causare un grave stato d'ansia o paura o la costrizione a modificare le abitudini di vita, così ledendo la libertà di autodeterminazione della persona offesa. La Suprema Corte evidenzia che il reato di stalking è a condotta abituale (è necessaria la reiterazione delle condotte di minaccia o violenza, non basta un episodio isolato) ed occorre l'evento di danno – consistente in uno dei tre fenomeni alternativi – causato dalle condotte illecite attuate dallo stalker.

Il «nucleo essenziale» della fattispecie delittuosa, secondo la Suprema Corte, è costituito dallo «stato di prostrazione psicologica» della vittima di questi ripetuti atti persecutori.

MOBBING E MATERNITA'

Fonti:

“conto corrente online.it” – dicembre 2020 - autrice: Laura M.

“Huffpost” – aprile 2020 – autrice: Elisabetta Gualmini.

“La legge per tutti” – 30 novembre 2020

Link:

https://www.contocorrenteonline.it/2020/12/01mobbing-maternita-gravidanza-lavoro/?fbclid=IwAR3Sqj7b-P_rnobLcu2EkryRbIc0_vdMh0DFjrSa7f4PJMN5x2YPNaylxxM

https://www.huffingtonpost.it/entry/il-paese-che-odia-le-madri_it_5ea2af58c5b6d376358d776b

https://www.huffingtonpost.it/entry/il-mobbing-in-dolce-attesa-non-danneggia-solo-la-madre-ma-anche-il-feto_it_5f0c3a4cc5b67a80bc0a09de

https://www.laleggepertutti.it/431442_mobbing-dopo-maternita-cosa-rischia-il-datore-di-lavoro

Sintesi a cura della redazione e della Volontaria Risorsa Erika Porzio



La nostra Volontaria, per rendere più esaustivo il tema in oggetto, ha utilizzato articoli tratti da diverse fonti. Si riportano anche i link a tutti gli articoli completi

La nascita di un figlio è un evento molto delicato nella vita di una donna che la cambierà per sempre.

Quando la neo-mamma è anche una lavoratrice si pone l'esigenza di conciliare i tempi di lavoro con quelli familiari. A complicare il tutto si possono presentare, in alcuni casi, dei comportamenti offensivi che avvengono sul luogo di lavoro e che vengono adottati contro le lavoratrici al rientro dalla maternità. Quando ad essere mobbizzata è una neo-mamma, la condotta assume dei connotati di gravità ulteriore.

La legge tutela la lavoratrice che, nel corso del rapporto di lavoro, diventa madre.

In questo caso, infatti, la dipendente può accedere a una serie di diritti nei confronti del datore di lavoro, tra cui:

- diritto ad astenersi obbligatoriamente dal lavoro per cinque mesi in prossimità del parto;
- diritto al congedo parentale per altri sei mesi dopo l'astensione obbligatoria;
- permessi per allattamento;
- diritto ad assentarsi dal lavoro in caso di malattia del figlio.

Molti datori di lavoro vedono negativamente il fatto che una loro dipendente diventi madre perché sono consapevoli che dovranno assicurarle tutti i diritti previsti per legge. Per questo, può accadere che l'azienda cambi atteggiamento nei confronti della lavoratrice che rientra dalla maternità.

Spesso, purtroppo, il mobbing colpisce proprio questa categoria di donne al fine di indurle alle dimissioni.

Possano far parte di un disegno teso ad allontanare la lavoratrice madre i seguenti comportamenti:

- trasferimento della lavoratrice in una sede lontana;
- negare o fare problemi nel concedere i permessi per allattamento;
- contestazioni disciplinari pretestuose;
- rimproveri e insoddisfazione (immotivati) per il lavoro della dipendente.

Mobbing dopo maternità: cosa rischia il datore di lavoro?

Il datore di lavoro deve tutelare i lavoratori dai rischi per la salute e la sicurezza che possono derivare dal luogo di lavoro. L'obbligo di sicurezza impone al datore di lavoro di verificare che non si creino situazioni ambientali in grado di ledere la salute del lavoratore.

Se c'è un fenomeno di mobbing a danno di una lavoratrice rientrata dalla maternità, dunque, il datore di lavoro può essere chiamato a risarcire alla dipendente il danno subito.

Il mobbing, infatti, può determinare un danno biologico nei confronti della lavoratrice poiché tale condotta è in grado di determinare patologie psichiche come: ansia, depressione, attacchi di panico, problemi cardiovascolari, etc.

Ne consegue che se il mobbing determina una lesione permanente all'integrità psico-fisica della lavoratrice, questa può agire in giudizio e chiedere il risarcimento del danno al datore di lavoro dimostrando:

- le condotte mobbizzanti subite;
- il danno biologico subito;
- il nesso causale tra le condotte denigratorie e il pregiudizio ricevuto.

Di recente, il tribunale di Roma ha condannato un datore di lavoro a risarcire alla lavoratrice, mobbizzata al rientro dalla maternità, un danno non patrimoniale pari ad euro 28.000.

Nel caso di specie, infatti, era stato provato che, dopo il rientro in servizio, la neo-mamma fosse stata vittima di una serie di condotte illegittime volte a spingerla a lasciare il posto di lavoro.

Avere un capo poco comprensivo, lavorare in un ambiente “tossico” con colleghi prevaricatori potrebbe mettere a repentaglio non soltanto la salute della donna in gravidanza, ma anche quella del feto. Una ricerca, pubblicata sul *Journal of Applied Psychology*, mostra per la prima volta gli effetti del mobbing durante la “dolce attesa”: lo stress a cui viene sottoposta la futura madre può tradursi in una maggiore predisposizione alla depressione post-partum fino ad arrivare a esporre il piccolo al rischio di una nascita prematura o sottopeso.

“Negli ultimi dieci anni più di 50mila discriminazioni in gravidanza sono state segnalate negli USA alla “United States Equal Employment Opportunity Commission” eppure mancano ricerche che esaminino gli effetti della discriminazione sul benessere delle madri lavoratrici e dei loro bambini.

Kaylee Hackney della Baylor University, Shanna Daniels, Samantha Paustian-Underdahl, e Pamela L. Perrewé della Florida State University, Ashley Mandeville della Florida Gulf Coast University e Asia Eaton della Florida International University in studio hanno seguito 252 donne nel loro periodo di gravidanza al lavoro e nei mesi di rientro dopo il parto e ne hanno analizzato i loro livelli di stress e i sintomi depressivi che mostravano prima e dopo la nascita del piccolo. Sono stati poi presi in considerazione: l'età gestazionale, l'indice di Apgar (rientra tra i controlli effettuati al neonato subito dopo la nascita e serve per capire come il piccolo viva i primi minuti di vita extrauterina e, in caso di necessità, a intervenire prontamente), il peso del neonato e le visite necessarie presso uno specialista.

Stando a quanto emerso, l'isolamento, il demansionamento e altri volti della discriminazione portano spesso le madri all'indebolimento fisico e i neonati ad avere problemi alla nascita (sottopeso, nascite premature e visite più frequenti).

Secondo una delle autrici dello studio, la dottoressa Kaylee Hackney, i dati sono sorprendenti perché per la prima volta è stato dimostrato quanto la discriminazione abbia un impatto negativo non soltanto sulla salute della donna ma anche del bambino che porta in grembo e questo sottolinea l'importanza di porre rimedio al problema al più presto.

Secondo quelli che sono i dati raccolti dall'Osservatorio nazionale mobbing, solo in Italia «tra il 2013 e il 2015 sono state licenziate o costrette a dimettersi 800 mila donne, di cui 350 mila sono quelle discriminate per via della maternità o per richieste che tendevano ad armonizzare il lavoro con le esigenze famigliari». A causa del mobbing post-partum, inoltre, 4 donne su 10 sono state spinte a lasciare il proprio impiego: «21% al Sud, 20% al Nord-Ovest, 18% al Nord-Est – il resto nelle isole e nelle periferie».

Da questi studi si evince quanto anche questa forma di mobbing non possa essere trascurata e, anzi, meriti ulteriori approfondimenti

RISORSA

prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro

ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ODV

Sede legale: L.go Dora Savona, 30
c/o Cipes (Centro iniziative promozione ed educazione sanitaria) - 10152 Torino

Segreteria operativa e domiciliazione postale:
Via Giolitti, 21- c/o Vol.TO - 10123 Torino

C.F.: 13118980153 - IBAN: IT81 D020 0801 1130 0000 2604 474

tel. 3348406939 / 3881031414

e-mail: mobbing.risorsa@gmail.com

Sito Internet: www.risorsamobbing.it

Pagina FB: www.facebook.com/risorsaODVMobbingTorino

Con il patrocinio di:



In partenariato con:



Questo prodotto è un servizio gratuito del CSV Vol.To

