

ASPETTI CONTRATTUALI E GIURIDICI DEL MOBBING

Gianluca Altavilla

PREMESSA

IL PERIODO STORICO IN CUI CI TROVIAMO

CRISI ECONOMICA

 LA SANITA' GRAVA SUL
BILANCIO DELLO STATO E REGIONE



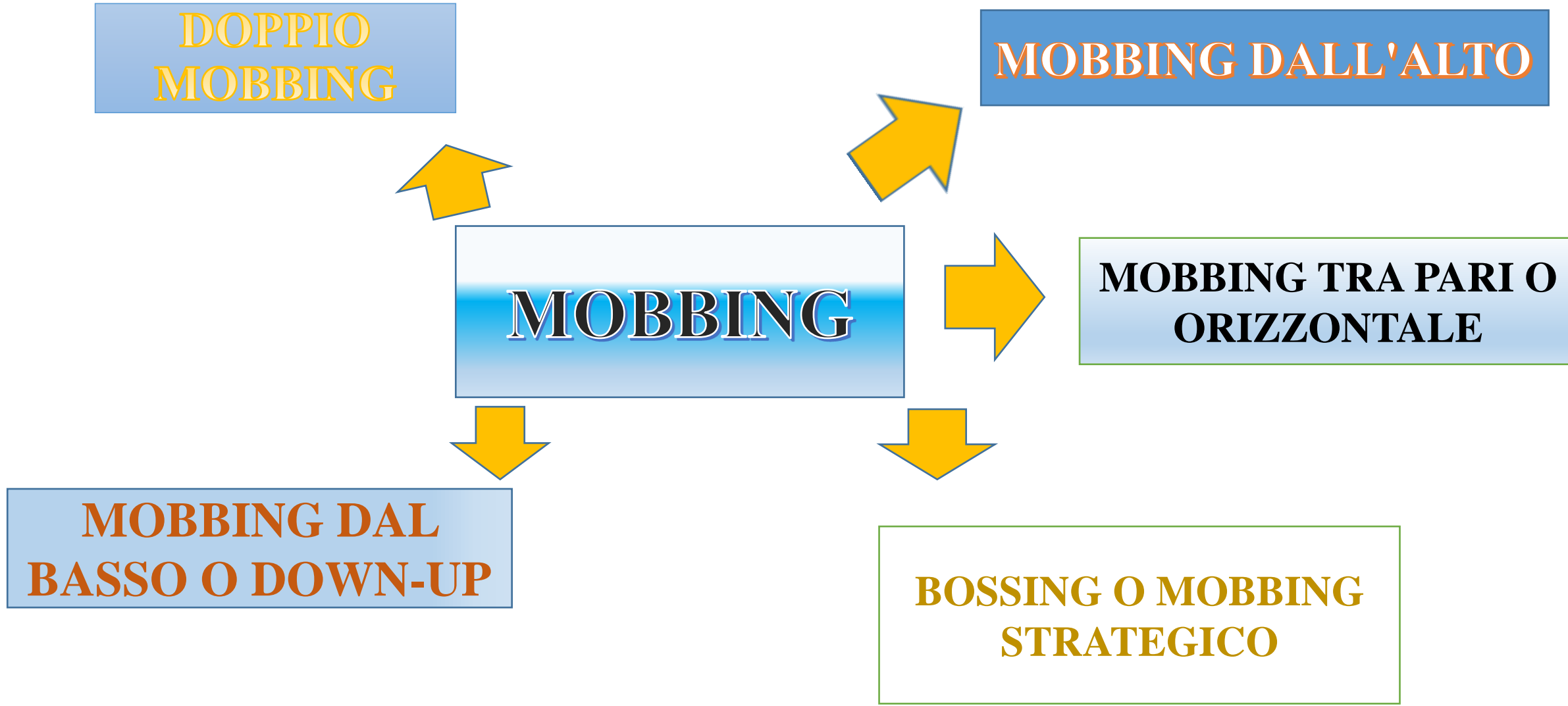
BLOCCO DEI CONTRATTI

PREMESSA

IL MOBBING È COSTITUITO DA UNA CONDOTTA PROTRATTA NEL TEMPO E DIRETTA A LEDERE IL LAVORATORE, CARATTERIZZANO QUESTO COMPORTAMENTO LA SUA PROTRAZIONE NEL TEMPO ATTRAVERSO UNA PLURALITÀ DI ATTI (GIURIDICI O MERAMENTE MATERIALI, ANCHE INTRINSECAMENTE LEGITTIMI).

Corte cost. 19 dicembre 2003 n. 359; Cass. Sez. Un. 4 maggio 2004 n. 8438; Cass. 29 settembre 2005 n. 19053;

PREMESSA



PREMESSA

ORIZZONTALE → VERSO UN COLLEGA

Le difficoltà del mercato del lavoro

- L'alto tasso di disoccupazione
- Gli esiti lavorativi incerti dei contratti atipici
- La mancanza di trasparenza nello sviluppo di carriera

... favoriscono una forte competizione in grado di attivare alti livelli di aggressività e destrutturare i rapporti interpersonali.

MOBBING EMOZIONALE (spesso trasversale) :
esasperazione di rabbia, invidia,
gelosia, competitività, antipatia,
ostilità



PREMESSA

IL MOBBING STRATEGICO  PRESSIONI PSICOLOGICHE ESERCITATE

Strategicamente dalle imprese (prevalentemente private), per promuovere l'allontanamento dal mondo del lavoro di soggetti diversamente scomodi

Consiste in azioni sistematiche, deliberate ,spesso connotate da fatti antigiuridici da parte della dirigenza: azioni disciplinari, dequalificazione e delegittimazione per isolare il soggetto mobbizzato

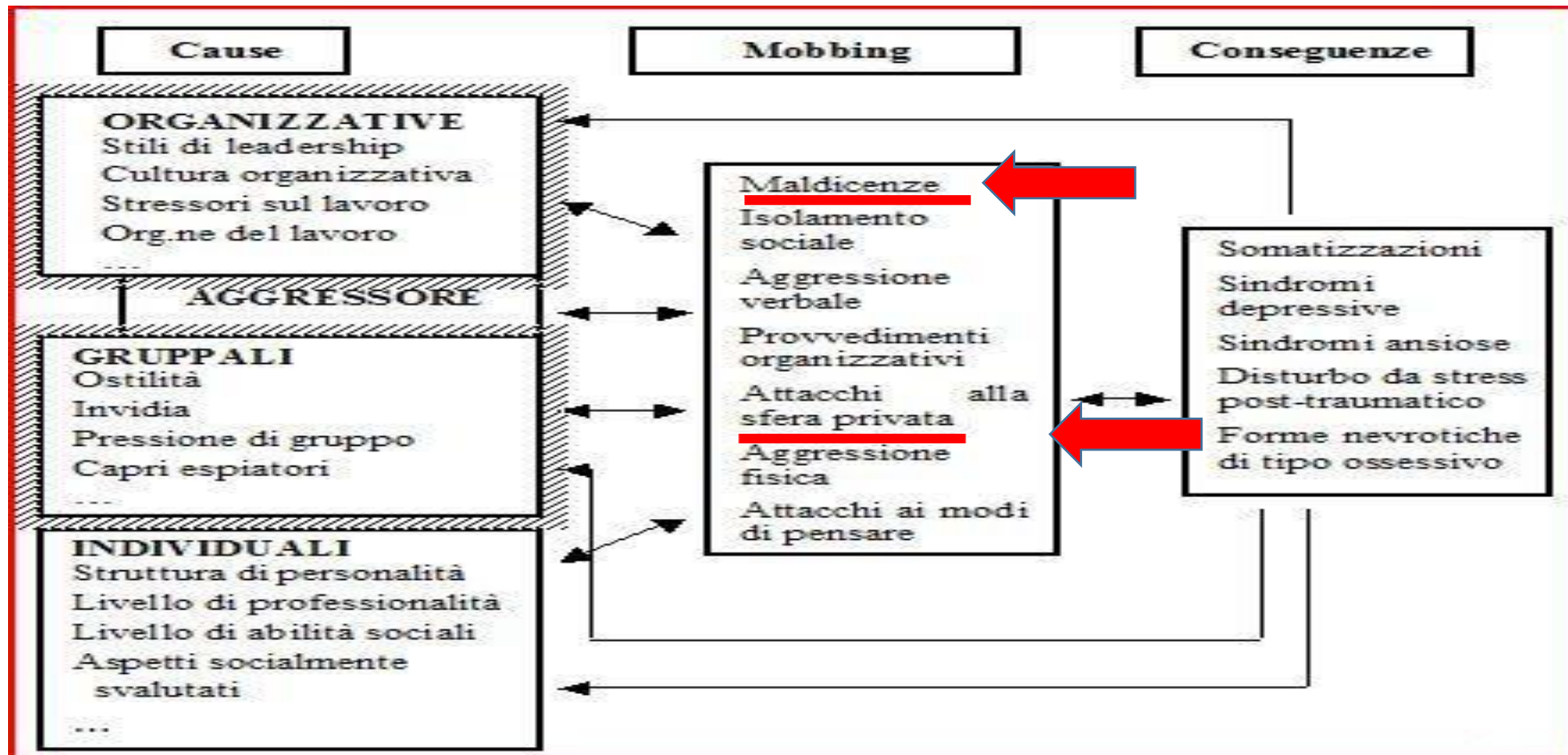
situazione più frequentemente denunciata

PREMESSA

ALCUNE CONDOTTE DI MOBBING:

- **DEMANSIONAMENTO IN MODO FORMALE O SOLO DI FATTO**
- **EMARGINAZIONE E ISOLAMENTO DELLA VITTIMA NELL'AMBITO LAVORATIVO (divieto di parlargli)**
- **ADDEBITO DI CONTESTAZIONI INFONDATE CON SANZIONI DISCIPLINARI PRETESTUOSE**
- **LESIONE DELL'IMMAGINE E/O DELLA REPUTAZIONE PRESSO COLLEGHI E SUPERIORI**
- Discriminazioni riguardanti la carriera, le ferie, **L'AGGIORNAMENTO**, il carico e la qualità del lavoro
- Assegnazione di obblighi dequalificanti o umilianti
- Imposizione di turni gravosi
- Abuso di controlli medico fiscali in caso di malattia
- **UTILIZZO IN MODO ESASPERATO ED ESASPERANTE IL POTERE DI CONTROLLO E L'AZIONE DISCIPLINARE**
- Molestie o violenze sessuali
- **PROVOCAZIONI AL FINE DI INDURRE IL SOGGETTO A REAZIONI INCONTROLLATE**
- Negazione dei diritti contrattuali

PREMESSA



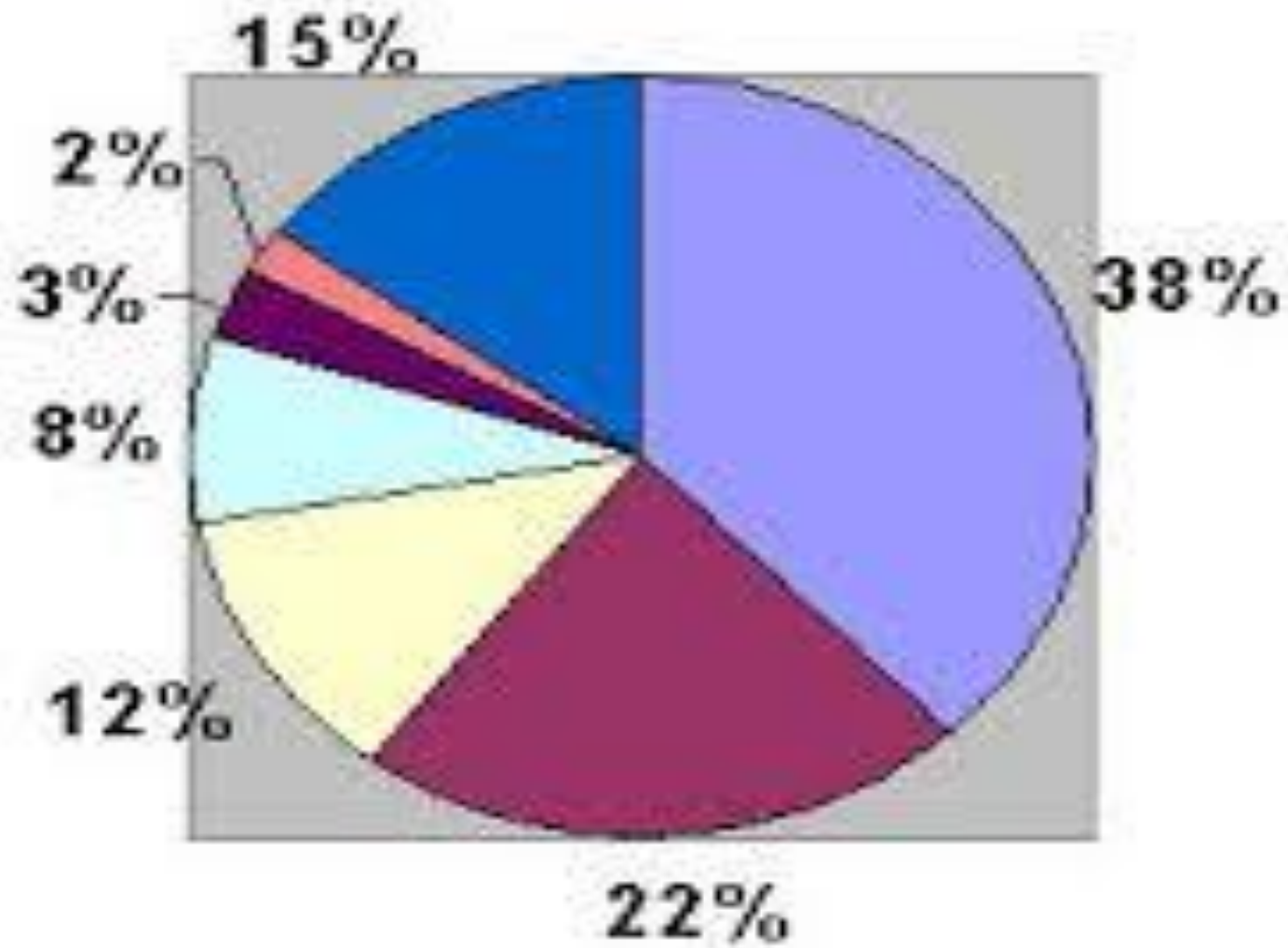
PREMESSA

Le tredici forme più diffuse

- L'elenco contenuto nella «Relazione tematica» della Corte di cassazione sulle diverse forme che il mobbing può assumere nei confronti di un lavoratore

A Pressioni o molestie psicologiche	I Attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto
B Calunnie sistematiche	L Impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
C Maltrattamenti verbali ed offese personali	M Marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale
D Minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare, anche in forma velata e indiretta	N Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi
E Critiche immotivate ed atteggiamenti ostili	O Atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni
F Delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi e a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione	H Attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore
G Esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni	

PREMESSA



PREMESSA

Perché sia configurato un mobbing è necessaria la sussistenza di una concorrenza di elementi quali:

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore e la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

ASPETTI CONTRATTUALI

(art 5 CCNL 2004)

Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

ASPETTI CONTRATTUALI

(art 5 CCNL 2004)

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

ASPETTI CONTRATTUALI

(art 5 CCNL 2004)

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e allare pressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

ASPETTI CONTRATTUALI

(art 5 CCNL 2004)

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il **funzionamento di sportelli di ascolto**, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

ASPETTI CONTRATTUALI

(art 5 CCNL 2004)

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno

l'opportunità di attuare, nell'ambito **dei piani generali per la formazione**, previsti dall'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

ASPETTI CONTRATTUALI

(art 5 CCNL 2004)

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Cosa cambia con la Legge 183/2010?

Si riunificano in un unico organo, denominato «Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (art. 21, , le competenze attribuite in precedenza, in forma distinta, ai Comitati Pari Opportunità (contrattazione collettiva a seguito di D.P.R. 395/88) e ai Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing (contrattazione collettiva 2002). Finalità: valorizzazione del benessere di chi lavora; lotta alle discriminazioni; prevenzione del fenomeno del mobbing. Inoltre, l'art. 21.4 della L. 183/2010 prevede competenze che vanno oltre la discriminazione di genere e si estendono alle discriminazioni basate sulla razza, etnia, orientamento sessuale, età, disabilità, lingua.

ASPETTI E GIURIDICI

Attualmente, in Italia il mobbing rappresenta un fenomeno sociale che non ha ancora ricevuto una specifica attenzione legislativa; tuttavia, nel nostro ordinamento tale fattispecie non è priva di tutela, potendosi, infatti, individuare nelle disposizioni in vigore strumenti legislativi idonei a garantire la difesa della salute fisica e psicologica dei lavoratori.

ASPETTI GIURIDICI

(COSTITUZIONE)

Art. 32

« La Repubblica tutela la salute come diritto dell'individuo e interesse della collettività...»

La **salute**, un bene assolutamente primario
tra tutti i diritti fondamentali,
costituisce un **diritto fondamentale**,
la cui lesione impone il risarcimento del danno

ASPETTI GIURIDICI

(COSTITUZIONE)

L'art. 41 prevedendo, poi, il principio della libertà di iniziativa economica privata, stabilisce che la stessa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

ASPETTI GIURIDICI

(Codice Civile)

Dal punto di vista civilistico, il mobbing risulta già preso in considerazione dalla giurisprudenza civile quale titolo risarcitorio in forza dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

ASPETTI GIURIDICI

(Codice Civile)

Art. 2087 c.c.

L'obbligo così previsto non appare limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma si estende al divieto di comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica che sono, tra l'altro, fonte non solo di responsabilità contrattuale per inosservanza della norma anzidetta, ma anche di responsabilità contrattuale per la violazione dei principi di buona fede e di correttezza

ASPETTI GIURIDICI

(Codice Civile)

L'obbligo sancito dall'art. 2087 c.c. riguarda il dovere del datore di lavoro a tutelare l'integrità morale del lavoratore come piena e sacrosanta trasposizione dei valori costituzionali di cui agli artt. 32 e 41 della Costituzione.

ASPETTI GIURIDICI

(Codice Civile)

Altro fondamentale principio è art. 2043 del c.c. che stabilisce la responsabilità datoriale per danno arrecato a chiunque per un comportamento doloso o colposo.

Il concetto di danno formulato dalla norma si riferisce al danno ingiusto ossia a quello antigiuridico, consistente nella violazione dei diritti assoluti o primari tutelati erga omnes dal nostro ordinamento. Il risarcimento così dovuto non è limitato alle conseguenze che incidono sulla capacità di produrre reddito, ma si estende anche al danno biologico inteso come menomazione dell'integrità psicofisica della persona.

ASPETTI GIURIDICI

Una più specifica tutela è, poi, prevista dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), la quale, tra le varie disposizioni, salvaguarda il diritto del dipendente alla salute e dell'integrità fisica (art. 9), impedisce che allo stesso possano essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello d'inquadramento (art. 13), e prescrive il divieto di atti discriminatori per motivi politici o religiosi (art. 15).

ASPETTI GIURIDICI

Sotto diverso profilo, infine, il Decreto Legislativo 81/2008 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure necessarie per la tutela della sicurezza, della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori.

ASPETTI GIURIDICI

In termini civilistici, dunque, l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva prevalentemente dalla violazione di quella norma, rappresentata dall'art. 2087 c.c., che si assume contrattualizzata indipendentemente da una specifica previsione delle parti, e che genera, quindi, una responsabilità, in capo al datore di lavoro, di risarcire il danno:

- sia al patrimonio professionale (danno da dequalificazione),
- sia alla personalità morale e alla salute (danno biologico)

essendo indubbio che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. *"non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, bensì (come emerge dall'interpretazione della norma in aderenza ai principi costituzionali e comunitari) implica altresì il dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore"*

(Cass. civ., sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768).

ASPETTI GIURIDICI

(processuali)

Il lavoratore **vittima di mobbing** con delle vere e proprie **patologie, fisiche o psichiche**, che possono essere indennizzate attraverso una richiesta **di risarcimento dei danni**. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi di un lavoratore vessato e umiliato quotidianamente dai propri superiori che contragga una forma di depressione. I **danni** di cui si può domandare il risarcimento sono di natura:

- **patrimoniale**: ovverosia tutti i danni quantificabili direttamente in una somma di denaro come le spese sostenute per le cure piuttosto che per una perizia medico-legale per l'accertamento della presenza di una patologia
- **non patrimoniale**: in generale i danni consistenti nella lesione della salute (fisica o psichica) o di altri interessi considerati dalla Costituzione (es.: il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa ecc.).

ASPETTI GIURIDICI

(processuali)

Se la **quantificazione del danno** patrimoniale è semplice (il lavoratore che ha effettuato delle spese per cure mediche è sempre in grado di dimostrare la somma che ha anticipato) quella del danno non patrimoniale viene invece effettuata utilizzando delle **tabelle**, predisposte dal **Tribunale di Milano**, che sono considerate utilizzabili tendenzialmente su tutto il territorio nazionale.

Queste tabelle quantificano il danno non patrimoniale a partire da un accertamento (che deve essere realizzato da un medico legale) delle **conseguenze del mobbing** sulla salute del lavoratore (che si definiscono con l'espressione “**invalidità**”, **permanente e temporanea**) e il risarcimento sarà tanto più elevato quanto più elevata sarà l'invalidità accertata dal medico legale.

ASPETTI GIURIDICI

(processuali)

- Il lavoratore è tenuto a **dimostrare** i fatti storici consistenti negli **atti vessatori** e ciò è tendenzialmente molto difficile se si considera che questa prova può essere fornita quasi esclusivamente tramite dei **testimoni** che normalmente sono anche i colleghi del lavoratore vessato e che molto spesso continuano a lavorare proprio alle dipendenze di quel datore di lavoro che può essere accusato dei comportamenti illeciti.
- Il lavoratore, ad ogni buon conto, deve fornire la prova dei singoli atti vessatori mentre per quanto riguarda la prova delle **finalità** di questi atti (l'ottenimento delle dimissioni) si potrà avvalere anche di semplici **presunzioni**.

ASPETTI GIURIDICI (processuali)

- Le **presunzioni**, in particolare, vengono definite come le **conseguenze** che il giudice (o la legge) trae da delle **circostanze** che – di per se sole – non sarebbero in grado di dimostrare un fatto, in questo caso la volontà di ottenere le dimissioni del lavoratore, ma che – per la loro serietà – lasciano appunto presumere la finalità vessatoria del comportamento nel suo complesso. Questa operazione è possibile a patto che le circostanze siano **gravi, precise e concordanti**.

ASPETTI GIURIDICI (processuali)

Questa operazione è possibile a patto che le circostanze siano **gravi, precise e concordanti**.

Il lavoratore dovrà poi dimostrare l'**esistenza dei danni** di cui richiede il risarcimento e soprattutto che questi danni sono dovuti agli atti vessatori subiti. Si tratta della prova del **nesso causale** tra condotta e danno.

In questa ultima fase è essenziale il contributo del **medico legale** che sarà chiamato a dimostrare – tramite le proprie conoscenze scientifiche sia l'esistenza che l'entità del danno oltre che, ovviamente, la sussistenza di un rapporto causale con le vessazioni subite.

ASPETTI GIURIDICI

In assenza di una legge che definisca il fenomeno mobbing e tuteli la vittima, è intervenuta ,

La Corte di Cassazione attraverso le varie pronunce susseguitesi nel corso degli anni, che ha cercato di identificare il mobbing, dandogli una definizione che possa essere unitaria e che corrisponda ad identificare il fenomeno specificamente nel suo complesso, distinguendolo da pure e semplici forme di comuni vessazioni o soprusi.

ASPETTI GIURIDICI

Sentenza del 19 gennaio 1999, n. 475 :

ha statuito che un comportamento del datore di lavoro,
anche quando è lecito ma reiterato nel tempo,
diventa illegale e pertanto risarcibile se posto in essere contro
il lavoratore con fare persecutorio

ASPETTI GIURIDICI

Sentenza del 6 marzo nel 2006 n. 4774,

sentenza di rigetto, definisce gli elementi identificativi del mobbing ovvero le condotte reiterate nel tempo, **almeno 6 mesi**.

Essa si esprime in tali termini:

“ l’idoneità offensiva della condotta ... può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell’azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato”.

ASPETTI GIURIDICI

Sentenza dell'11 settembre 2008, n.22858

la Cassazione fissa i confini del mobbing e precisa che :
il mobbing consiste in una condotta protratta nel tempo
(6 mesi) con l'obiettivo di danneggiare il dipendente.

ASPETTI GIURIDICI

Cass.civ.sez.lav.17 febbraio 2009, n.3785

“ Per mobbing s’intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità”.

ASPETTI GIURIDICI

Sent. Cassaz. Sez. Lav. – 27 dicembre 2011 n. 28962

Sent. Cassaz. Sez. Lav. - 10 gennaio 2012 n.87

Stesse problematiche affrontano le due sentenze nelle quali viene ribadito che non basta la situazione conflittuale nei rapporti, ma occorre che esista una condotta vessatoria reiterata e duratura, finalizzata all'estromissione del lavoratore dal suo contesto lavorativo o dall'azienda e che tale situazione di sopruso gli provochi danni alla salute.

CODICE PENALE

LEX

A golden scale of justice is positioned on top of an open book. The book's pages are white, and the word 'LEX' is written in large, blue, serif capital letters across the center. The scale has a central vertical pillar and a horizontal beam with two pans hanging from it. The pans contain small, colorful, round objects, possibly representing weights or coins. The entire scene is set against a plain, light gray background.

Codice penale

Per quanto attiene, invece, la tutela e la responsabilità penale, il mobbing non ha una specifica collocazione nel diritto quale autonoma e precipua fattispecie criminosa, dal momento che la legislazione vigente non prevede alcuna ipotesi di reato a carico del datore di lavoro per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui tenute nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore.

Codice penale

Di conseguenza, la condotta costituente mobbing viene fatta rientrare, di volta in volta, in fattispecie diverse, che, tuttavia, non sempre sembrano adeguate a disciplinare appieno il fenomeno. In tal senso si è altresì espressa la Corte di Cassazione sottolineando «la difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al codice penale questa tipicizzazione» (Cass., Sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624).

Codice penale

Allo stato attuale, infatti, i fatti di mobbing possono assumere specifica rilevanza solo ove la condotta vessatoria integri gli estremi di specifici reati, quali:

- ingiuria (art. 594 c.p.), ossia l'offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta; **reclusione fino a 6 mesi o multa 516 euro.**
- diffamazione (art. 595 c.p.), vale a dire la lesione della reputazione di un soggetto; **reclusione fino a 12 mesi multa 1032 euro**
- molestia o disturbo alle persone (660 c.p.), corrispondente alla condotta di chi, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, rechi a taluno molestia o disturbo **reclusione fino a 6 mesi o multa 516 euro.**

Codice penale

- violenza privata (art. 610 c.p.), ossia il comportamento di chi, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa; **la reclusione fino a quattro anni.**
- violenza sessuale (art.609-bis c.p e seguenti); **reclusione fino a 5 a 10 anni multa 516 euro.**
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), nell'ambito di un rapporto d'impiego all'interno della Pubblica Amministrazione; **reclusione fino a 4 anni.**
- lesioni (artt. 582-583 c.p), in ragione, quando meno, dell'indebolimento permanente della funzione psichica o fisica; **reclusione fino a 12 anni**
- maltrattamenti (art. 572 c.p.). Tale disposizione, tra le varie ipotesi, sanziona chiunque maltratta una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte; **è punito con la reclusione da due a sei anni.**

Codice penale

IL MOBBING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E RAPPORTI CON IL DELITTO DI ABUSO D'UFFICIO

Con differenti decisioni, la Cassazione si è altresì pronunciata sulla rilevanza penale del mobbing all'interno della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento alla sussunzione del fenomeno nella fattispecie di **abuso d'ufficio** previsto all'art. 323 c.p. (fino a 4 anni)

Codice penale

IL MOBING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E RAPPORTI CON IL DELITTO DI ABUSO D'UFFICIO

«Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto».

Con legge 16 luglio 1997 n. 234, il legislatore ha modificato la struttura oggettiva della fattispecie sul modello dei reati di evento, facendo coincidere il nucleo centrale del fatto punibile con la produzione di un vantaggio patrimoniale o di un danno ingiusto.

Codice penale

IL MOBBING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E RAPPORTI CON IL DELITTO DI ABUSO D'UFFICIO

- La legge subordina, tuttavia, la punibilità dell'abuso al fatto che codesto avvenga con modalità tipiche, vale a dire «in violazione di norme di legge o di regolamento».
- Un caso di mobbing (v. Sez., VI, 7 novembre 2007, n. 40891), ha individuato la ricorrenza di tale elemento richiesto dall'art. 323 c.p. nel demansionamento del dipendente pubblico, se adottato dal dirigente in evidente violazione di disposti normativi o di previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali.

Codice penale

Come si è detto, dunque, allo stato attuale non esiste una fattispecie penale precisa e onnicomprensiva del mobbing, sebbene da varie parti, anche mediante la presentazione di alcuni progetti di legge, se ne postuli l'introduzione.

Codice penale

La sussunzione della condotta qualificante mobbing in una fattispecie penalmente rilevante incontra, infatti, non poche difficoltà, con particolare riferimento al rispetto del principio di legalità e tassatività del reato, enunciato agli artt. 25, comma 2 Cost. e 1 c.p., che impone una puntuale formulazione, da parte del legislatore, delle fattispecie legali cui il precetto si applica. Non sempre, infatti, appare possibile far rientrare il comportamento costituente mobbing nelle norme incriminatrici esistenti.

Codice penale

In relazione al profilo soggettivo di imputazione del fatto, infatti, trasponendo i principi di diritto penale al mobbing, occorre consequenzialmente valutare se la compromissione dell'integrità psicofisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta colposa del datore di lavoro, derivante da negligenza, imprudenza, imperizia o da violazione di specifiche norme, ovvero ad una condotta dolosa, intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro.

Codice penale

.....anche in base alle indicazioni della giurisprudenza (Cass. pen., sez. I, 28 gennaio 1991), il criterio di imputazione della responsabilità non può prescindere dall'analisi delle modalità estrinseche di concreta manifestazione della condotta criminosa, e da un'attenta valutazione di ogni profilo circostanziale del fatto.

Codice penale

Come si è detto, pur mancando una precisa figura incriminatrice penale di tale fattispecie, la figura di reato più prossima al mobbing risulta quella dei maltrattamenti commessi da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione (art. 572 c.p. maltrattamenti), **per la cui punibilità deve essere verificata la serie complessiva degli episodi lesivi contestati**, in ordine alla loro sistematicità e durata dell'azione e nel tempo, le caratteristiche oggettive **di persecuzione e discriminazione della condotta.**

Codice penale

Sotto diverso aspetto, la condotta vessatoria di un datore di lavoro che sia tale da determinare nel soggetto passivo, attraverso la costante pressione di una minaccia più o meno velata, una condizione patologica tale da sfociare poi in una sindrome posttraumatica da stress, può altresì qualificare la fattispecie della violenza privata di cui all'art. 610 c.p. (violenza privata)

(v. Cass., Sez. VI, 8 marzo 2006, n. 31413) .

Aspetti Contrattuali

Codice Disciplinare

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione dall'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi

Aspetti Contrattuali

Codice Disciplinare

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni

- ✓ comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- ✓ alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- ✓ atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

Aspetti Contrattuali

Codice Disciplinare

Art. 14 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'azienda o ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'azienda o ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

INAIL

L'INAIL, Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro, definisce il mobbing “Costrittività organizzativa”, la indica tra le malattie da “lavoro-correlate” che possono portare alla malattia professionale.

Con circolare n. 71 del 17 dicembre 2003, era arrivata a “tabellare” tale malattia,

per rendere meno difficile il riconoscimento della malattia professionale e dimostrare il nesso causale della patologia

ELIMINATA CON UNA SENTENZA DEL TAR, CHE HA SANCITO CHE LA MODIFICA DELLE TABELLE DEVE ESSERE DISPOSTA DIRETTAMENTE DAL MINISTERO DEL LAVORO.

RICORDANDO.....

In assenza di una normativa nazionale che inquadri il fenomeno nella sua globalità, in quanto attinente all'ordinamento civile e ai diritti civili delle persone, le Regioni possono “intervenire con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze” (sentenza Corte Cost. n. 359/2003).

La Regione Friuli Venezia Giulia si è dotata di una legge, la legge regionale 7/2005:

- criteri e modalità di finanziamento di progetti che hanno lo scopo di promuovere iniziative di prevenzione e di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo.
- Con il medesimo regolamento sono stati definiti modalità e requisiti necessari per l'accreditamento dei centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, previsti dalla legge e denominati "Punti di Ascolto", che possono essere attivati con i progetti stessi.

RACCONTI DI MOBBING

La Corte di Appello di Roma ha condannato l'Asl di F.***** per mobbing nei confronti di una caposala. Il caso si riferisce al 2000, quando fu esaminata la situazione della caposala E.C. trasferita d'urgenza in un ufficio ubicato accanto all'obitorio: senza scrivania e telefono, in una stanza larga un metro e lunga due, sprovvista di finestra. Il Direttore Sanitario le aveva spiegato che "occorreva trovare una persona esperta per occuparsi del nuovo servizio di farmaci antitumorali". Ma il servizio non è mai stato attivato e la signora è rimasta per mesi nell'ufficio senza alcun' incombenza lavorativa. Al suo vecchio posto in Direzione Sanitaria intanto era assegnato un altro infermiere. Il giudice del lavoro M.L. ha condannato l'Asl per mobbing. Il ricorso presentato dall'Asl che si è rifiutata di reintegrare la caposala nelle sue mansioni, ha confermato la sentenza precedente a favore della dipendente, che verrà dunque risarcita. Della vicenda si sta interessando anche la Corte dei Conti, per quantificare il danno economico dovuto alla condotta dei dirigenti.

..... quella collega è lenta, è distratta, rischia di fare tanti errori.....

..... ma lo sai che la collega ha una relazione con.....





PREVENZIONE

PARLATE TRA DI VOI