

MOBBING

PRONTUARIO SUL MOBBING DOPO IL D.LGS. 9 LUGLIO 2003, N. 216, "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA EUROPEA 2000/78/CE PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO"

di Salvatore Aprile Avvocato Praticante in Roma, da Diritto.it, 12/10/2003

Caratteristiche tipiche per verificarne la sussistenza

Si ravvisa attività di mobbing non in un singolo atto o comportamento, quanto piuttosto nel protarsi di una serie significativa e ripetuta di condotte, in un arco di tempo ampio (almeno due mesi), ispirate ad una strategia persecutoria complessiva, volta a recare al lavoratore un pregiudizio di natura fisica, psicologica, economica, di realizzazione professionale e di immagine.

Gli atti e i comportamenti discriminatori o vessatori, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale, possono consistere in:

- a) pressioni o molestie psicologiche;
- b) calunnie sistematiche;
- c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvillire, anche in forma velata ed indiretta;
- e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Normativa di riferimento per la disciplina protettiva

- Singoli reati, anche in concorso tra loro, previsti e puniti dal Codice Penale (es.: ingiuria, violenza privata, molestie, lesioni, etc..), con l'aggravante di cui all'art. 61 n. 11, vale a di-

re per "aver commesso il fatto (..) con abuso di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera...";

- Art. 2087 del Codice Civile (Tutela delle condizioni di lavoro), in virtù del quale il lavoratore ha l'onere di provare il nesso di causalità tra gli eventi dannosi e l'espletamento della prestazione lavorativa, mentre il datore di lavoro ha l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13-8-2003), "Attuazione della direttiva europea 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- Solo per la Regione Lazio, Legge Regionale 11 Luglio 2002, n. 16 (pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 30 luglio 2002, n. 21, S.O. n. 3), "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro".

Modalità di attuazione della tutela legislativa

Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle condizioni sopra descritte e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali locali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità.

Esse sono legittimate ad agire, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio. Le rappresentanze locali di cui sopra sono, altresì, legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

In sede giurisdizionale, il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile.

Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Al lavoratore spetta il risarcimento del danno patrimoniale e del danno non patrimoniale, che comprende il danno biologico e quello esistenziale, da valutarsi sulla base di un criterio equitativo e considerando il lasso di tempo in cui il mobbing si è protratto e la patologia insorta per causa sua.

Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, che l'atto o comportamento discriminatorio costituisce ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Il giudice può anche ordinare la pubblicazione della sentenza, a spese del datore di lavoro, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale.