

Novità giurisprudenziali

Mobbing

È costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore, ma non è reato – Il lavoratore, per contrastare le vessazioni e le discriminazioni di un capo o di un collega può intentare una causa civile

a cura del **Servizio legale nazionale FABI**

Domanda

D

“Sono una collega della Banca IntesaSanpaolo, vorrei sapere se la scheda di valutazione non consegnata entro i termini stabiliti, abbassata d'autorità e senza motivo di 0,10 decimi dall'anno precedente e la conseguente perdita dell'incentivo stabilito per la valutazione possono essere considerati come presupposti per una denuncia di mobbing”.

Risposta

R

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la Sentenza 11 marzo 2008 n.22858 in tema di mobbing, ha cassato la sentenza di appello che, peraltro, confermava quella del tribunale, ritenendo che i giudici dell'appello non avessero tenuto conto dei diversi elementi che scaturivano dalla vicenda giudiziaria. Specificatamente, la suprema corte ha ribadito che “è necessario che i singoli elementi siano oggetto di una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà”. La corte ha poi precisato che, se pur il mobbing non può certamente realizzarsi attraverso una condotta istantanea, è indubbio che un periodo di sei mesi è sufficiente per integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo. Nella stessa sentenza ritroviamo, infine, un ulteriore interessantissimo precetto che non esclude la responsabilità del datore di lavoro quando il comportamento mobbizzante proviene da un dipendente

posto gerarchicamente a capo del lavoratore vittima e lo stesso datore di lavoro, pur avendo posto in essere un “intervento pacificatore” – peraltro, tardivo – non ha poi messo in atto concrete misure difensive e di vigilanza, affinché il fenomeno non si protrasse nel tempo.

“Il mobbing – cita la Corte – “è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore.

Caratterizzano questo comportamento la protrazione nel tempo di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi...). Proprio dalla protrazione il suo carattere di illecito permanente, nonché dalla volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione

o all'emarginazione del dipendente) e la conseguente lesione attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 cod.civ.)”

Sempre in tema di mobbing, segnaliamo la sentenza n. 33624/07 della Cassazione penale, che ha chiarito che il mobbing non è un reato, per cui l'unico strumento che, allo stato attuale, ha il lavoratore per contrastare le vessazioni e le discriminazioni di un capo o di un collega, è la sola “causa civile” per ottenere il risarcimento del danno, ovviamente sempre che non voglia denunciare il capo o i colleghi per il delitto di maltrattamenti ex art.572 c.p. Infatti, secondo l'indirizzo della Corte di Cassazione 5 giugno 2008 n.27469, sussiste il rapporto di autorità ogniqualvolta una persona dipenda da altra mediante un vincolo di soggezione particolare (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc.), e non vi è dubbio che il datore di lavoro eserciti un'autorità sui propri dipendenti (potere direttivo e disciplinare). Per quanto sopra detto, come si può facilmente intendere nel caso prospettato dalla collega della Banca IntesaSanPaolo, non si può parlare di mobbing, ma semplicemente di inadempimenti contrattuali



Spett.le

La Voce dei Bancari

Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani

Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data

Il/La sig./sig.ra, iscritto/a alla FABI (tessera n°) , pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali). I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista “La Voce dei Bancari” per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista “La Voce dei Bancari” del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista “La Voce dei Bancari” e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su “La Voce dei Bancari”.

Firma del lavoratore

N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale

PARLIAMOCI CHIARO

Definizione di Mobbing

Tratta dal libro “La valutazione peritale del danno da mobbing”, Ed. Giuffrè, dello psicologo Harald Ege

Il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni

di alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibi-

lità di reagire adeguatamente a tali attacchi e, a lungo andare, accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore, che possono portare anche ad invalidità psicofisica permanente”.