

**UNISIN**

UNITÀ SINDACALE  
FALCRI · SILCEA · SINFUB

# **VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO**



A poco più di un anno dalla ratifica della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, analizziamo la giurisprudenza dei comportamenti violenti e le molestie perpetrate nei luoghi di lavoro. La Convenzione è una pietra miliare nella lotta contro la violenza e rappresenta una conquista importante per l'Italia, visto che siamo stati il secondo Paese europeo a ratificarla. La Convenzione definisce chiaramente che il lavoro deve essere basato sulla dignità e il rispetto e garantisce a tutte e a tutti che l'accesso al mondo del lavoro deve essere finalmente libero da violenze e molestie. La Convenzione da una definizione chiara di violenza e molestia di genere in ambito lavorativo, con riferimento a quell'insieme di pratiche ritenute inaccettabili che causino nella vittima un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

Non esistono settori lavorativi violenti o in cui è facile che si manifestino comportamenti violenti, vi sono però delle condotte che possono generare danni alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori, o possono verificarsi delle circostanze che aumentano il rischio di violenze o molestie.

Ci riferiamo ad esempio alla pressione che si genera dopo l'assegnazione di budget improponibili o senza valutare la mancanza di tempo o la carenza delle risorse; ancora, ci riferiamo al monitoraggio

continuo che talune aziende attuano ai danni dei propri dipendenti che genera una pressione psicologica tale da mettere a repentaglio la salute stessa delle persone.

Sono questi solo alcuni degli esempi più lampanti, specie nel nostro settore del credito, ma ne esistono a decine, andiamo ora a vedere come la giurisprudenza risponde in merito.



## ANALISI DELLE SENTENZE

Da un'analisi sulle sentenze, fatta dall'Avv. Domenico Tambasco nel 2022 per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, si evince che la maggior parte delle sentenze, nello specifico l'89,2% delle pronunce (su 3.918 sentenze) riguarda il **mobbing**, gli altri casi di **straining, bossing, stalking, bullismo e molestie**, rappresentano la marginalità.

Vi sono diverse tipologie di molestie o violenze in ambito lavorativo, tuttavia l'ordinamento giuridico italiano tende a confluire più spesso la fattispecie nelle molestie, ed ecco spiegato perché questa si ritrovi maggiormente nelle sentenze analizzate.

Le sentenze esaminate, sono state quelle della Corte di Cassazione che ha emesso giudizi di accoglimento totale delle domande dell'attore (21%), accoglimento parziale (19%) e rigetto (60%)

Vista l'alta percentuale dei rigetti, analizziamo brevemente i dati: si è notato che nella grande maggioranza dei casi, il ricorrente non è stato in grado di provare l'elemento oggettivo della fattispecie; nel 19% dei casi invece, è mancata la prova dell'intento persecutorio; minoritarie le ipotesi di mancata prova del nesso causale.

Dunque, la Corte ha riconosciuto la presenza di un ambiente oggettivamente ostile, eppure ha escluso ad esempio la sussistenza dell'intento persecutorio.

Gli accoglimenti parziali si rinvengono soprattutto nei demansionamenti, residualità nel mobbing, stress da lavoro-correlato, dimissioni per giusta causa, condotte vessatorie.

Al netto di quelle sentenze in cui la tutela è stata ricompresa nella reintegrazione sul posto di lavoro, per le altre la quantificazione monetaria del danno oscilla da un minimo di 4.000 euro a un massimo di 92.941 euro. Ovviamente la maggior parte delle sentenze ha un risarcimento basso. I criteri che hanno portato alla diversificazione degli importi risarcitorii sono vari: le sentenze che hanno dato un risarcimento maggiore sono quelle con componente biologica ovvero la lesione alla salute psico-fisica accertata dal medico-legale. Il secondo criterio è quello temporale della durata, infine il fattore morale causato dal perturbamento d'animo.

Il rimedio usato è quello del risarcimento del danno per equivalente, questo perché la logica del sistema giudiziario italiano è puramente compensativa: restituire al danneggiato quanto subito dal pregiudizio evitando arricchimenti.



# **ANALISI DELLE FATTISPECIE**

L'art.1 della Convenzione OIL n.190 da una nozione puntuale di violenza e molestie nei luoghi di lavoro definendone il perimetro: "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico", per questa ragione analizzeremo le più comuni forme di molestie che si riscontrano in ambito lavorativo.

**Il mobbing** viene generalmente identificato nei comportamenti ostili del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematici e reiterati nel tempo, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, con effetti lesivi dell'equilibrio psico-fisico

In questa nozione, sono ricompresi già i 4 elementi della fattispecie:

- 1) condotta persecutoria con intento vessatorio nei confronti della vittima, essa deve essere prolungata nel tempo;
- 2) evento lesivo della personalità, della salute o della dignità della persona;
- 3) il collegamento causale (nesso eziologico) tra la condotta e il pregiudizio derivato alla vittima sulla salute psico-fisica;
- 4) l'elemento soggettivo rappresentato dall'intento persecutorio.

Non vi è soltanto il **mobbing**

più conosciuto  
quello del datore  
di lavoro o  
superiore  
gerarchico nei  
confronti del  
dipendente  
(mobbing  
verticale)  
troviamo anche  
quello contrario del  
dipendente  
perpetrato  
nei confronti del  
datore di lavoro o  
superiore  
(mobbing  
ascendente)  
e infine quello  
tra colleghi  
(mobbing  
orizzontale).





L'elemento qualificante del mobbing è senz'altro l'intento persecutorio, ragione per la quale nella prassi giudiziaria è di fondamentale importanza la sua dimostrazione. L'elemento temporale inoltre, è di non poco conto, dovendo riguardare sia la sistematicità della condotta sia la sua reiterazione protratta nel tempo.

La giurisprudenza di legittimità ha inoltre affermato che le divergenze tra datore di lavoro e dipendente e le tensioni nei rapporti interpersonali, assai probabili quando una delle parti è in una posizione di supremazia, non possono però oltrepassare modi appropriati e consoni, diventando altrimenti ragione di responsabilità ex art. 2087 cod. civ. (inerente la tutela delle condizioni di lavoro).

Per **straining** si intende una situazione di stress forzato sul lavoro che ha come conseguenza per la vittima effetti duraturi nel tempo.

È proprio questa la differenza con il mobbing: nello **straining** basta anche un solo atto a causare un periodo prolungato e costante di forte stress, esempio tipico il **demansionamento**, ma sono stati ricompresi nel novero dell'art. 2087 c.c. anche i trasferimenti o l'inattività lavorativa forzosa. Tali fattispecie, pur manifestandosi in un solo atto, hanno la capacità di generare malessere psico-fisico sul lavoratore, minandone la personalità e l'integrità.

La giurisprudenza ha subito un'evoluzione in merito allo **straining**, facendo venire meno l'elemento soggettivo dell'intento persecutorio: dunque a partire da una sentenza della Cassazione del 2018, lo **straining** è divenuto una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato che ha causato nella vittima una modificazione lavorativa negativa costante e permanente, che ha infine inciso sulla salute del soggetto. Non si parla dunque di condotte vessatorie, ma di ambiente lavorativo **ostile** per incuria e disinteresse verso il benessere lavorativo, ragion per cui si violerebbe ancora una volta il disposto dell'art. 2087 c.c. Esempi ne sono il **logoramento da eccessivo lavoro**, la **mancata fruizione delle ferie** o **l'assegnazione a una postazione che non rispetti la normativa in tema di salute e sicurezza**.

Ecco che così inquadrata, la fattispecie dello **straining** andrebbe a sovraporsi a quella dello stress lavoro-correlato (art. 28 co. 1 D. Lgs. 81/2008, Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro e Accordo quadro europeo delle parti sociali dell'8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro).

## **ONERE DELLA PROVA**

In tema di onere della prova vi è una forte differenza tra la tutela civile riguardante le molestie relative agli specifici fattori del diritto antidiscriminatorio e le condotte violente e moleste rientranti nella generica disciplina degli articoli 2087 e 2043 del Codice Civile. Per la prima categoria di condotte le vittime possono avvalersi dello strumento processuale dell'onere probatorio attenuato, che accerta le molestie sulla base di un semplice quadro indiziario (salvo la piena prova del contrario da parte del convenuto in giudizio, ai sensi degli articoli 40 del d.lgs. 198/2006 e 28 comma 4 del d.lgs. 150/2011). Per la seconda categoria di condotte vessatorie l'onere della prova è integralmente a carico della vittima.

Il lavoratore dunque, che ritiene di aver subito una molestia deve agire in giudizio provando la stessa. Il Codice delle pari opportunità, sopra citato, detta una disposizione in tema di onere della prova, stabilendo nell'art. 40

che

*"Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriere ed ai licenziamenti, idonei a*

*fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione". Il legislatore prevede un regime probatorio agevolato nei confronti della vittima delle molestie, la quale può provare le stesse anche attraverso presunzioni, mentre spetta all'autore della molestia la prova del fatto che la condotta non sia stata discriminatoria.*



## **CONCLUSIONI**

Questa attenta analisi circa il sistema di tutele processuali delle violenze e delle molestie nel mondo del lavoro, ha portato ad una ambiguità che vede da un lato la conformità del diritto interno alle disposizioni della Convenzione n. 190 e della relativa Raccomandazione n. 206, dall'altro vi sono criticità nell'effettività della tutela sul piano processuale.

Come abbiamo mostrato, quello che viene a mancare è la prova dell'elemento oggettivo della fattispecie, sembrerebbero dunque esserci lacune sul piano processuale. Per modificare questo impianto, bisognerebbe anzitutto ripartire in maniera differente l'onere probatorio e poi predisporre una protezione adeguata per i testimoni e gli informatori visto che sono la principale fonte di conoscenza per l'accertamento dei fatti.

Altro punto di attenzione, rivedere il concetto di risarcimento compensativo, in considerazione del fatto che in questi reati subentrano altre valutazioni quali la gravità del fatto e l'intensità dell'elemento psicologico che danno una valenza ben più ampia e strutturata alla materia, ma di certo non quantificabile, soprattutto inizialmente, in termini monetari.

