

Il Mobbing. Tutela del lavoratore. Aspetti sostanziali e processuali.

Seminario Ordine Avvocati di Cagliari del 13.5.2014.

A) NOZIONE

Per introdurre questo incontro con voi vorrei mutuare l'affermazione di un giudice che in occasione della prima udienza di una causa di lavoro avente ad oggetto un'azione di mobbing affermò:

“ IL MOBBING NON ESISTE E' UN'INVENZIONE DEGLI AVVOCATI ”!

Vorrei partire da qui, nel trattare un tema vastissimo, in continua evoluzione, ricchissimo di aspetti e profili controversi, la cui trattazione in modo esaustivo richiederebbe molto più tempo, rispetto alle poche ore a nostra disposizione.

Nel corso della mia professione mi sono occupato quasi esclusivamente di cause di lavoro, soprattutto di licenziamenti in tutte le loro sfaccettature, di trasferimenti, di vertenze involgenti aspetti retributivi, livelli e qualifiche, procedimenti disciplinari, contratti a termine, tutte tematiche inquadrabili in discipline giuridiche ben definite che il più delle volte lasciano poco spazio, per così dire, alla fantasia creativa che dovrebbe caratterizzare la professione dell'avvocato.

La materia del lavoro si è ulteriormente complicata ed è diventata ancor più rigorosa in seguito alle riforme dell'ottobre 2010, a partire dal Collegato al Lavoro, sino alla legge 92/2012 cd.

Legge Fornero, per giungere alla riforma sul lavoro attualmente al vaglio del governo, c.d. Jobs Act, che, da quanto traspare nelle sue prime bozze, si muove sulla stessa linea del rigore e del ridimensionamento delle tutele.

Mi sono anche occupato di tante vicende lavorative riguardanti dipendenti che si sono rivolti al mio studio presentandosi nel seguente modo : “VORREI UN APPUNTAMENTO URGENTE, MI STANNO FACENDO MOBBING ”.

E' sempre interessante e stimolante essere investito di una difesa e di una vertenza riguardante un caso di Mobbing - nonostante la grande delicatezza del tema che si spinge su un terreno molto scivoloso e insidioso, riguardante quasi sempre importanti profili legati alla salute psichica del lavoratore che si intersecano con complicate questioni giuridiche - proprio perché in tale ambito l'avvocato può operare con maggiore libertà rispetto ad altre tematiche del diritto del lavoro maggiormente vincolistiche.

In questo senso mi sento di condividere pienamente l'affermazione di quel Giudice cui ho fatto cenno pocanzi, secondo cui “ **IL MOBBING NON ESISTE E' UN'INVENZIONE DEGLI AVVOCATI** ”!

Nel nostro ordinamento come sapete il fenomeno Mobbing non riceve una disciplina ed una tutela giuridica *ad hoc*, nel senso che non esiste una definizione normata e codificata del Mobbing.

La nozione di Mobbing è stata mutuata dalla psichiatria e progressivamente sulla base del nostro contributo concreto è stata recepita dalla Giurisprudenza di merito e di legittimità.

B) NORMATIVA

Come detto nel nostro ordinamento non esiste una specifica disciplina e una sistemazione organica della materia, si rinvencono disposizioni frammentarie, come quelle inserite nel:

- D.Lgs. 2016 del 2003 che ha recepito la direttiva CE del 2000, n. 97 che espressamente stabilisce il DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE;

- D. Lgs. del 9.4.2008 n. 81, noto TU sulla SICUREZZA SUI LUIGHI DI LAVORO che all'art. 28, comma 1, espressamente prevede che “ IL DATORE DI LAVORO NEL DOCUMENTO RELATIVO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DEVE INSERIRE QUELLI CONNESSI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO “.

Vale a dire l'indicazione di tutta una serie di fattori che costituiscono una spia di un malessere che da latente, può divenire diffuso e a lungo andare tramutarsi in umiliazioni o vessazioni.

L'omissione della redazione di tale indicazione si pone come elemento qualificante e importante indicatore della colpa o responsabilità del datore di lavoro;

- Nel nostro ordinamento assumono rilevanza le DISPOSIZIONI PENALI, SULL'INGIURIA, VIOLENZA PRIVATA, LESIONI che spesso derivano dalle vessazioni, con particolare riferimento all'art. 590 del c.p., MALTRATTAMENTI 572 c.p.

A quest'ultima fattispecie è stato ricondotto il Mobbing in sede penale, anche di questo foro;

- Trattato CE che all'art. 137 stabilisce che la Comunità Europea completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:
 - a) ambiente di lavoro per proteggere e migliorare la salute dei lavoratori;
- I principi costituzionali enunciati agli art. 2, 4, dall'art. 32 che tutela l'interesse del lavoratore alla salute come bene collettivo e l'art. 41, secondo comma, che espressamente

pur sottolineando l'importanza dell' “ **attività economica** privata precisa che la stessa **non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza e alla dignità umana** “.

C) DEFINIZIONE

Secondo la PSICHIATRIA e la MEDICINA DEL LAVORO

PARAGONA IL MOBBING AD UNA GUERRA SUL LAVORO IN CUI TRAMITE VIOLENZA PSICOLOGICA, FISICA E/O MORALE, UNA O PIU' VITTIME VENGONO COSTRETTE AD ESAUDIRE LA VOLONTA' DI UNO O PIU' AGGRESSORI.

Secondo la DOTTRINA

IL MOBBING SI SOSTANZIA IN UNA SEQUENZA DI ATTI O COMPORTAMENTI MIRANTI E/O IDONEI PER LE MODALITÀ DI ATTUAZIONE A REALIZZARE UNA FORMA DI PERSECUZIONE PSICOLOGICA DEL LAVORATORE PRESO DI MIRA, PERSECUZIONE INDIRIZZATA INTENZIONALMENTE A SMINUIRE IL VALORE E L'AUTOSTIMA DELLA VITTIMA.

Secondo la GIURISPRUDENZA

C. Cass. n. 9817 del 2010

CONDOTTA TENUTA DAL DATORE DI LAVORO O DAI DIRIGENTI PROTRATTA NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE, PROTRATTA NEL TEMPO E CONSISTENTE IN REITERATI COMPORTAMENTI OSTILI CHE SSSUMONO LA FORMA DI DISCRIMINAZIONE O VESSAZIONE E PERSECUZIONE PSICOLOGICA DA CUI CONSEGUE LA MORTIFICAZIONE MORALE E L'EMARGINAZIONE DEL

DIPENDENTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO, CON EFFETTI LESIVI DELL'EQUILIBRIO PSICHICO E DELLA PERSONALITA' DEL MEDESIMO.

AI FINI DELLA CONFIGURABILITA' SONO RICHIESTI:

- MOLTEPLICITA' DI COMPORTAMENTI DI CARATERE PERSECUTORIO POSTI IN ESSERE IN MODO SISTEMATICO E PROLUNGATO CONTRO IL DIPENDENTE CON INTENTO VESSATORIO;
- PROVA DELL'ELEMENTO PERSECUTORIO
- EVENTO LESIVO DELLA SALUTE;
- NESSO CAUSALE TRA LA CONDOTTA E IL PREGIUDIZIO ALL'INTEGRITA' PSICO-FISICA;

Trib. Perugia Lav. 13.3.2012

PER MOBBING SI INTENDE UNA CONDOTTA DEL DATORE DI LAVORO O DI UN SUPERIORE GERARCHICO SIATEMATICA 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 PERSECUZIONE PSICOLOGICA DA CUI PUO' CONSEGUIRE LA MORTIFICAZIOE MORALE E L'EMARGINAZIONE DEL DIPENDENTE CON EFFETTO LESIVO DEL SUO EQUILIBRIO FISIOPSICHICO E DEL COMPLESSO DELLA SUA PERSONALITA'.

NB. Corte Appello Roma del 12.12.11

(A mio avviso è una delle sentenze più esaustive, articolate e complete in materia che affronta molto dettagliatamente tutti i profili del danno biologico da demansionamento e da mobbing, del nesso causale e della prova mediante lo strumento delle presunzioni ai sensi dell'art. 151 c.p.c.

in ordine al profilo persecutorio, della sua indennizzabilità da parte dell'Inail e della disciplina dell'esonero da responsabilità del datore di lavoro, sia ovviamente in ipotesi di denuncia e conseguente indennizzo da parte dell'Inail in conto capitale per le menomazioni sino al 15 % e in conto capitale e rendita per le menomazioni pari o superiori al 16 %, sia in ipotesi di inerzia del lavoratore che non abbia proposto denuncia Inail (e quindi di prescrizione della relativa azione), del risarcimento del danno biologico differenziale secondo criteri civilistici, dei criteri di calcolo del danno differenziale, del risarcimento delle ulteriori voci del danno non patrimoniale quale quello morale ed esistenziale nelle ipotesi in cui queste non siano attratte dal danno biologico e si configurino concretamente come ulteriori e coesistenti rispetto al medesimo, del risarcimento degli ulteriori danni patrimoniali, quali il danno biologico per l'inabilità temporanea o c.d. da lesioni micro permanenti inferiori al 6 % non indennizzate dall'INAIL, il danno alla professionalità o da demansionamento e suoi criteri di calcolo).

NB C. CASS. 14.5.2014 N. 10424 ULTIMA SENTENZA SUL MOBBING

Che ha riguardato un ricorso per Mobbing contro l'Agenzia delle Entrate, rigettato dalla Corte d'Appello di Messina che aveva confermato la sentenza di rigetto di primo grado non ravvisando alcun intento persecutorio, un ricorso. La Corte riprende la nozione di Mobbing e dei suoi elementi, il tema del nesso causale e affronta in modo particolare il problema del carattere persecutorio degli stessi. Nel caso specifico la elevata conflittualità rientrava nelle normali dinamiche interne dell'ufficio e si configurava alcun intento persecutorio. Per tale ragione non è stato configurato il Mobbing.

NB C. Cass. 21.10.2013 n. 23772

RIGUARDANTE IL CASO DEL **MESSO NOTIFICATORE** DI EQUITALIA CHE PER ESSERSI SOTTRATTO AD UN SISTEMA INTERNO DI NOTIFICHE FALSE ERA STATO VESSATO DA TUTTI I SUOI SUPERIORI E COLLEGHI DI LAVORO.

TAR Veneto 14.9.2011 n. 1041

E' STATO DEFINITO MOBBING UN COMPLESSO DI ATTEGGIAMENTI ILLECITI POSTI IN ESSERE NELL'AMBIENTE DI LAVORO NEI CONFRONTI DI UN DIPENDENTE CHE SI RISOLVONO IN REITERATI E SISTEMATICI COMPORTAMENTI OSTILI CHE FINISCONO PER ASSUMERE FORME DI VIOLENZA MORALE O DI PERSECUZIONE PSICOLOGICA DA CUI PUÒ CONSEGUIRE L'ISOLAMENTO E L'EMARGINAZIONE DEL DIPENDENTE CON EFFETTO LESIVO DEL SUO EQUILIBRIO PSICHICO E DEL COMPLESSO DELLA SUA PERSONALITÀ.

D) DURATA DEL MOBBING

Si ritiene che ai fini della configurabilità del mobbing, secondo la medicina del lavoro, le vessazioni debbano avere luogo per almeno sei mesi.

E) RUOLO DELL'AVVOCATO

Non ogni condotta può tuttavia definirsi Mobbing.

L'avvocato ha un ruolo fondamentale di filtro, nel tentare di riempire di significato, di sostanza e di elementi concreti, quel contenitore inizialmente vuoto astrattamente riconducibile al fenomeno Mobbing secondo le definizioni precedenti.

Nella maggior parte dei casi il lavoratore è infatti solito ricondurre al Mobbing le più disparate situazioni, dai cambi turno, ai trasferimenti, al mutamento di mansioni, ai quotidiani conflitti in ambito lavorativo, ai procedimenti disciplinari e tante altre situazioni che spesso vengono avventatamente qualificate come Mobbing ma che in realtà possono essere pienamente lecite, oppure che, pur non essendo tali, non integrano comunque una fattispecie di Mobbing.

E allora da parte dell'avvocato che si accinga ad assistere un lavoratore che lamenti di essere vittima di Mobbing si rende necessario compiere una **PRELIMINARE, ATTENTA e SCRUPOLOSA VALUTAZIONE DEL CASO** concreto, volta a stabilire se, quanto meno, astrattamente possa nel caso specifico parlarsi di Mobbing.

E' importante dunque per l'avvocato ascoltare e andare a fondo nel comprendere la storia lavorativa del proprio cliente e individuare tutti gli aspetti indicativi del Mobbing sul piano fattuale, cogliere spunti e elementi particolari quali:

- svuotamento di mansioni,
- marginalizzazione dall'attività lavorativa
- mancata assegnazione di compiti e prolungata inattività
- prolungata assegnazione a compiti dequalificanti
- ripetuti trasferimenti anche giustificati
- abuso frequente ed esasperato del potere disciplinare
- inadeguata postazione lavorativa
- privazione degli strumenti di lavoro o delle mail
- esclusione reiterata da eventi formativi e di riqualificazione
- aggressioni verbali (caso **Tizio** . Attualmente mi sto occupando di alcuni casi di mobbing nel pubblico impiego, tra questi uno riguarda un funzionario troppo zelante che dopo aver messo i puntini su alcune pratiche poco lineari è stato progressivamente esautorato e

molto abilmente assegnato ad altro servizio, con la solita motivazione discrezionale di una riorganizzazione interna, con molte meno mansioni e responsabilità, ancora il mobbing è molto sfumato è sottile, difficile da provare, tuttavia qualche tempo fa il dirigente superiore gerarchico che ha disposto l'allontanamento del dipendente, una mattina mentre entrava prendeva servizio, nell'incrociare il dipendente gli rivolgeva a voce alta il verso del somaro).

- altri elementi e circostanze comunque idonee a connotare una disfunzione nel rapporto di lavoro, al riguardo volevo riportare un DATO STATISTICO, sulla base della mia esperienza professionale ho constatato che nel pubblico le più bersagliate da fenomeni di Mobbing sono le donne, tutelo parecchie donne di elevatissima professionalità, competenza e preparazione che evidentemente disturbano e rappresentano spesso un'insidia.

Ma tale preliminare valutazione dell'avvocato non deve essere circoscritta e racchiusa in una classificazione standard, sarebbe impossibile, oltre che errato.

Partendo dal caso concreto si rende necessario mettere a fuoco la condizione lavorativa del cliente, valutarla e monitorizzarla per il tempo necessario., solitamente 6 mesi.

Guidare e indirizzare il cliente e soprattutto farlo supportare da uno specialista psichiatra che dovrà certificarne lo stato di salute.

Altra fondamentale e preliminare valutazione riguarda la verifica, l'attendibilità e la

percorribilità di tutti gli elementi di prova di cui si può disporre in relazione ai fatti ed alle singole circostanze.

Solo allora in seguito ad una compiuta analisi si può valutare di intraprendere un giudizio.

Mi sono al riguardo capitati dei casi uno dei quali riguardava **UN'INSEGNANTE** che sosteneva di essere una esperta di Mobbing per averlo subito da tanti anni, mi chiedeva di tutelarla contro le vessazioni di un **DIRETTORE DIDATTICO** alla mia richiesta di mostrarmi la documentazione medica mi risponde che “ anche se ho subito mobbing sono una che non si piega e non dà la soddisfazione di andare da uno psichiatra”.

Ora noi sappiamo che in relazione al mobbing posso essere risarcite differenti voci di danno come il danno morale, esistenziale, alla capacità lavorativa e alla produzione di reddito, ma sappiamo anche che tali voci di danno sono strettamente ancorate alla sussistenza del **DANNO BIOLOGICO COME LESIONE DELLA INTEGRITA PSICO-FISICA** la cui entità dev'essere determinata mediante apposita documentazione medica e medico-legale.

Ancora il caso di un'altra donna con mansioni direttive che è stata progressivamente demansionata a lungo, avvilita verbalmente dai propri superiori, per essere poi fatta destinataria di tre ravvicinati procedimenti disciplinari ed essere trasferita a Torino proprio il giorno di ferragosto (**CASO Tizia**) con promessa di revoca del trasferimento se avesse accettato un patto di demansionamento.

Il caso attualmente, dopo tre denunce è al vaglio della Procura della Repubblica.

I casi sarebbero tanti da raccontare, ognuno del tutto peculiare e con differenti connotazioni.

➤ **STRAINING o MOBING ATETNUATO**

Come pocanzi ho evidenziato si configura una condotta di mobbing in presenza di particolari elementi e presupposti. Non ogni condotta è idonea ad integrare la fattispecie del Mobbing.

Può ad esempio accadere che il datore di lavoro imponga al lavoratore condizioni stressogene ma non si configuri un intento persecutorio. Manca un elemento fondamentale

del Mobbing, in questo caso tuttavia il giudice è tenuto ad accertare, a valutare e a verificare tali comportamenti e il loro eventuale carattere vessatorio per il lavoratore.

Il cd. Fenomeno dello **STRAINING**

Segnalo la sentenza della Corte di Cassazione del 19 febbraio 2016, n. 3291

F) TIPI DI AZIONE E DI RESPONSABILITA'

CONTRATTUALE ED EXTRA CONTRATTUALE

- **CONTRATTUALE ART. 2087**

FONDAMENTO GIURIDICO normativo della tutela del lavoratore contro il Mobbing viene dalla dottrina e dalla giurisprudenza individuato **nell'art. 2087 del c.c.**, rubricato “**Tutela delle condizioni di Lavoro**” che espressamente stabilisce :

“ 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 ”.

Disposizione questa avente una funzione preventiva, che assoggetta il datore di lavoro ad una **responsabilità contrattuale** imponendogli determinati obblighi di protezione nei confronti del lavoratore.

In relazione a tale disposizione **non si configura tuttavia una ipotesi di responsabilità oggettiva.**

La dottrina individua inoltre nell'ambito del rapporto obbligatorio di lavoro accanto alla prestazione principale che ognuna delle parti deve attendere, una serie di obblighi accessori c.d. di protezione, riconducibili dovere di diligenza previsto dall'art. 1176 c.c. e alla c.d. "BUONA FEDE PROTETTIVA".

Conseguentemente anche quando la prestazione principale viene adempiuta, ad esempio l'obbligo di retribuzione, residua comunque un obbligo di protezione e di salvaguardia dell'Integrità biologica del lavoratore dalla cui violazione scaturisce una responsabilità contrattuale accessoria.

Nell'ambito della responsabilità contrattuale trovano applicazione le regole dell'art. 1218, disposizione che mentre rende sufficiente la prova dell'inadempimento all'attore. In questo caso il legislatore, stabilisce una presunzione di colpa che impone in capo al debitore convenuto debitore di provare la non imputabilità dell'inadempimento (C. Cass. 20.1.2000, n. 602).

- **EXTACONTRATTUALE O DA FATTO ILLECITO EX ART. 2043**

La responsabilità per Mobbing può inoltre fondarsi sul generale principio del **neminem laedere** sancito dall'art. 2043 c.c. rubricato " **Risarcimento per fatto illecito** ", in base al quale :

" QUALUNQUE FATTO DOLOSO O COLPOSO CHE CAGIONA AD ALTRI UN DANNO INGIUSTO, OBBLIGA COLUI CHE HA COMMESSO IL FATTO A RISARCIRE IL DANNO".

- **RESPONSABILITA' PENALE E CIVILE PER DANNO ERARIALE**

I singoli fatti o episodi indirizzati alla vittima del mobbing possono dare luogo anche ad una responsabilità penale come detto, ma anche ad una responsabilità per DANNO ERARIALE, nell'ambito della P.A., in capo al dipendente o funzionario che con dolo o colpa grave ponga in essere una condotta vessatoria integrante gli estremi del Mobbing per cui l'Amministrazione venga condannata al risarcimento dei danni.

Al riguardo si richiama la pronuncia della **Corte dei Conti Sezione III, sentenza n. 623 del 2005**, che ha sancito in seguente principio secondo il quale

“UNA VOLTA CHE IL GIUDICE ABBA LEGITTIMAMENTE IMPOSTO IL RISARCIMENTO DI UN QUALUNQUE DANNO DA MOBBING È EVIDENTE CHE CIÒ DETERMINA UNA DIMINUZIONE PATRIMONIALE DELLE RISORSE FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE INTERESSATA E NON PUÒ CHE TRADURSI IN UN DANNO ERARIALE.

IL RICONOSCIMENTO DELLA RESPONSABILITÀ DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DEVE DI CONSEGUENZA AVERE DIRETTI RIFLESSI ECONOMICI SUL PATRIMONIO DEL FUNZIONARIO PROTAGONISTA DI UN COMPORTAMENTO ILLECITO CHIAMTOPERTANTO A RISPONDERE PER DANNO ERARIALE”.

Al riguardo si richiama l'art. 28 della Carta Costituzionale secondo il quale:

“ I FUNZIONARI E I DIPENDENTI DELLO STATO E DEGLI ENTI PUBBLICI, SONO DIRETTAMENTE RESPONSABILI, SECONDO LE LEGGI PENALI, CIVILI E AMMINISTRATIVE, DEGLI ATTI COMPIUTI IN VIOLAZIONE DEI DIRITTI”. IN TAL CASO LA RESPONSABILITÀ CIVILE SI ESTENDE ALLO STATO E AGLI ENTI PUBBLICI ”.

1) CONSEGUENZE CONNESSE ALL'AZIONE EX 2087 e EX 2043

COMPETENZA

A) Rapporto privato

- L'azione contrattuale va instaurata dinanzi al TRIBUNALE DEL LAVORO
- L'azione extracontrattuale va instaurata dinanzi al TRIBUNALE CIVILE ORDINARIO

B) Pubblico Impiego Privatizzato

Discorso a parte dev'essere fatto in relazione al c.d. PUBBLICO IMPIEGO che è stato quasi integralmente privatizzato, in seguito all'introduzione del D. L.gs. 165 del 2001, recante “ Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle della pubblica amministrazione”, con conseguente devoluzione delle controversie al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro. L'art. 33, comma 2, lettera f, del decreto legislativo 80 del 1998 come modificato dalle legge 21 luglio del 2000, n. 205, esclude dalla giurisdizione amministrativa le controversie risarcitorie inerenti il danno alla persona e alle cose.

E' SEMPRE COMPETENTE LA MAGISTRATURE ORDINARIA

- L'azione per la responsabilità contrattuale va instaurata dinanzi al TRIBUNALE DEL LAVORO
- L'azione per la responsabilità extracontrattuale va instaurata dinanzi al TRIBUNALE CIVILE ORDINARIO.

Una espressa deroga è stabilita dall'art. 3, comma 1, del D. Lgs. 165 del 2001, per alcune figure quali magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati dello stato, personale militare e delle forze di polizia, personale di carriera diplomatica e prefettizia e altre figure, per i quali

C) Pubblico Impiego non privatizzato

- L'azione per la responsabilità contrattuale va instaurata dinanzi al TAR
- L'azione per la responsabilità extracontrattuale va instaurata dinanzi al TRIBUNALE CIVILE ORDINARIO

Il più recente orientamento della Cassazione a SS.UU 13 ottobre 2006, n. 22101, pone alla base del riparto di giurisdizione nelle cause di Mobbing, non la prospettazione delle parti, bensì il c.d. *petitum* sostanziale, da individuare sulla base della intrinseca posizione soggettiva dedotta in giudizio, in relazione ai fatti allegati e al rapporto giuridico di cui tali fatti sono manifestazione ”.

Al riguardo, come detto, sulla base dell'orientamento giurisprudenziale maggioritario, sarà competente il **giudice ordinario** quando l'azione di risarcimento del danno per responsabilità extracontrattuale che si fonda sulla lesione dell'integrità psico-fisica derivi dal diretto comportamento di un superiore.

Sarà competente il **giudice amministrativo** quando la domanda risarcitoria si fonda sull'inadempimento, da parte del datore di lavoro pubblico, di obblighi relativi al rapporto di impiego, tra cui la violazione dei doveri di imparzialità e di buona amministrazione, posti in essere con un comportamento omissivo o commissivo, in tal caso il datore di lavoro viene meno

al dovere e allo specifico obbligo di cui all'art. 2087 c.c., C. Cass. SSUU 22.5.2002, n. 7470, Tar Lazio, 25.6.2004.

□ **Pregiudizialità amministrativa in relazione al Mobbing**

Un altro aspetto problematico che ha impegnato la giurisprudenza riguarda l'applicabilità o meno della c.d. **pregiudiziale amministrativa** alle ipotesi di mobbing.

Sappiamo che nella maggior parte dei casi l'attività amministrativa si compie attraverso atti e provvedimenti.

Ci si chiede al riguardo se, per poter invocare il risarcimento del danno da mobbing e poter esperire la relativa azione, sia necessario il preventivo annullamento dell'atto amministrativo a cui si riconduce la lesione.

Atto che dev'essere dunque impugnato nel termine dei 60 giorni.

In proposito la giurisprudenza amministrativa si è espressa nel senso della pregiudizialità dell'annullamento dell'atto lesivo rispetto all'azione risarcitoria (Cons. Stato 8 maggio 2007, n. 2136).

Un distinto e contrario orientamento si è formato in seno alla giurisprudenza civile (ordinanze Cass. SSUU 13659 – 13660 del 13 giugno 2006 e ordinanza 13911 del 15.6.2006) – (sentenza Cass. SSUU 23.12.2008) che invece non necessaria la predetta pregiudizialità.

Fondamentalmente sul punto la Cassazione afferma che :

“ IL MOBBING SI SOSTANZIA IN UNA PLURALITÀ DI CONDOTTE CHE PRESE SINGOLARMENTE POTREBBERO ANCHE ESSERE LEGITTIME.

SECONDO LA CASSAZIONE COL PRIMO ATTO NON PUO' ANCORA PARLARSI DI

MOBBING E DUNQUE CHIEDERE L'IMPUGNAZIONE DI UN SINGOLO ATTO, PARE
CONTRARIO ALLA STESSA NATURA DEL MOBBING CHE RICHIEDE INVECE
UNA SERIE DI ATTI O DI CONDOTTE CHE SOLO NELLA LORO TOTALITA'
ESPRIMONO UN DISEGNO PERSECUTORIO FONTE DI DANNO".

PRESCRIZIONE

- 10 ANNI RESPONSABILITA' CONTRATTUALE
- 5 ANNI RESPONSABILITA' EXTRA CONTRATTUALE

ONERE DELLA PROVA

➤ RESPONSABILITA' CONTRATTUALE

Lavoratore (C. Appello Roma 12.12.11 e C. Cass. 9817 del 2010)

- Condotta (attraverso la prova della natura, della gravità, della durata e della quantità degli atti, in presenza dei quali, attraverso il ricorso alle presunzioni, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., si risale all'**intento persecutorio**).
- Lesione integrità psico-fisica
- Nesso causale tra evento dannoso e la condotta commissiva o la omissiva inosservanza da parte del datore di lavoro delle regole di salvaguardia del lavoratore (A tal fine il collegamento causale deve prospettarsi in termini di **elevata provabilità** e non in termini di inequivoca certezza C. Cass. 11.6.209, n. 13530).

Solo dopo che il lavoratore avrà provato di aver subito un danno per condizioni lavorative (dunque il nesso causale) interviene l'onere probatorio del datore di lavoro.

Datore di lavoro

- Deve provare di aver agito con diligenza, vale a dire di aver adottato tutte le cautele necessarie per prevenire e reprimere le ipotesi di mobbing o di aver ignorato senza colpa l'esistenza dello stesso all'interno dell'azienda.

Opera dunque il sistema di ripartizione stabilito dall'art. 1218 del c.c..

NB

In questo caso nelle aziende di grandi dimensioni è sempre opportuno da parte del lavoratore inviare una diffida e atto di costituzione in mora presso la direzione generale dell'azienda oppure al responsabile delle risorse umane al fine di mettere il datore di lavoro al corrente della situazione che il lavoratore va subendo, invocando la sua tempestiva la sua rimozione.

In tal modo il datore di lavoro, a giustificazione della sua inerzia, non potrà sostenere di non essere stato a conoscenza o di non essere stato informato della condizione in capo al lavoratore.

➤ RESPONSABILITA' EXTRA CONTRATTUALE

La prova grava integralmente sul lavoratore che deve provare

Lavoratore

- Antigiuridicità della condotta dell'agente (danno ingiusto)
- **Colpa o dolo**
- Evento dannoso
- Nesso causale tra condotta ed evento dannoso

Si configura pertanto in questo caso un onere di prova più rigoroso e complesso in capo al lavoratore.

2) CUMULABILITA' DELLE AZIONI

La Cassazione a **Sezioni Unite, Sent. 14.5.1987, n. 4441** (Causa intentata da un impiegato dell'Inail per infortunio sul lavoro) di recente anche il Tar Lombardia, Sez. I, del 9.6.2011 n. 860, hanno affermato che la domanda di risarcimento danni da Mobbing può fondarsi su due distinti titoli anche in concorso tra loro.

SECONDO LA RICHIAMATA CASSAZIONE L'UNA O L'ALTRA AZIONE POSSONO TROVARE APPLICAZIONE QUANDO SI TRATTI DI UN MEDESIMO FATTO CHE VIOLI CONTEMPORANEAMENTE SIA DIRITTI CHE SPETTANO ALLA PERSONA IN BASE AL PRINCIPIO DEL NEMINEN LAEDERE E SIA DIRITTI CHE NASCONO DA UN CONTRATTO EO DA UN VINCOLO GIURIDICO”.

In ipotesi di concorso tra le azioni, trova applicazione il regime probatorio più favorevole al lavoratore, vale a dire il regime della responsabilità contrattuale.

Concretamente, in caso di Mobbing orizzontale, posto in essere da un collega di pari grado o inferiore, il Mobbizzato può agire con l'azione ai sensi del 2043 nei confronti dell'autore diretto delle condotte mobbizzanti, non essendo, in questo caso vittima e Mobber legati da alcun vincolo contrattuale e non potendo dunque trovare applicazione l'art. 2087.

Il datore di lavoro potrà essere invece chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 per non aver adeguatamente vigilato e preservato con le opportune tutele il lavoratore, oppure ai sensi dell'art. 2049 c.c. che nel prevedere la Responsabilità dei Padroni e dei Committenti, espressamente stabilisce che “ **QUESTI ULTIMI SONO RESPONSABILI PER I DANNI ARRECATI**

DAL FATTO ILLECITO DEI LORO DOMESICI E COMMESSI NELLE INCOMBENZE A CUI SONO ADIBITI ”.

In proposito, pur nei forti contrasti tra Dottrina e Giurisprudenza, vi è chi, come il Tribunale di Pavia, con la sentenza del 14.12.2002, nel far discendere la responsabilità del datore di lavoro dall'art. 2049 c.c., la qualifica come responsabilità per colpa per aver tollerato i comportamenti vessatori.

G) DANNO RISARCIBILE

Azione contrattuale

□ In relazione alla responsabilità contrattuale il risarcimento sarà limitato al danno prevedibile al momento in cui l'obbligazione è sorta ai sensi dell'art. 1225 c.c. .

Limitazione che tuttavia viene espressamente esclusa dalla stessa disposizione in tutte le ipotesi in cui si ravvisi comunque una condotta dolosa.

In entrambe le ipotesi trova applicazione il principio dettato dall'art. 1226 c.c. in base al quale “ se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare è liquidato dal giudice con valutazione equitativa.

H) TIPI DI DANNO

DANNO BIOLOGICO

(Danno non patrimoniale che non inerisce alla sfera patrimoniale del danneggiato)

Definizione dobbiamo ricavarla **dall Art. 13 D. Lgs. n. 38 del 2000**

Comma 1 - “ Si definisce danno biologico ai fini dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali LA LESIONE DELL’INTEGRITÀ PSICO-FISICA SUSCETTIBILE DI VALUTAZIONE MEDICO LEGALE DELLA PERSONA.

Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato”.

Si tratta di un elemento fondamentale in una causa per Mobbing la cui prova dev’essere data con

PROVA

- **Certificazione medica**
 - **Medico ASL** (Pubblico Ufficiale e pertanto preferibile)
 - **Specialista privato**
- **Cartelle cliniche**
- **Relazione medico legale** (Quest’ultima assume fondamentale importanza ai fini della determinazione del **nesso causale** tra la lesione-danno alla persona e il contesto lavorativo).

Da osservare che il contenuto di una consulenza di parte prodotta dal lavoratore in un giudizio può essere liberamente apprezzabile dal giudice che benissimo potrebbe sottolineare il carattere precostituito della stessa. Al riguardo si richiama la sentenza del Tribunale di Milano del 2012 che ha rigettato il ricorso di un lavoratore contro

l'Inail affermando che “ *la relazione dallo stesso prodotta si fondava unicamente sulle percezioni dallo stesso fornite allo specialista* ”.

Per quanto mi riguarda, in attesa di giungere ad una CTU consiglio comunque di far redigere una consulenza di parte (**CASO TIZIA**).

In relazione a tale fondamentale aspetto del NESSO CAUSALE è importante tenere nella debita considerazione il fattore tempo che nella maggior parte dei casi trascorre tra il deposito del ricorso, la fissazione dell'udienza e la fase istruttoria che potrebbe determinare un mutamento della condizione di salute del lavoratore.

Al fine di cristallizzare le condizioni di salute del lavoratore è possibile fare ricorso ai seguenti strumenti processuali:

- **ACCERTAMENTO TECNICO PREVENTIVO**, ai sensi dell'art. 696 c.p.c. .

Al riguardo porto il caso concreto sottoposto al Tribunale di Cagliari di cui mi sono di recente occupato di un caso di Mobbing seguito da dimissioni (**CASO TIZIO**).

- **RICORSO D'URGENZA** ex art. 700 c.p.c.

Azionato davanti al Tribunale di Oristano in relazione ad una vicenda di Mobbing fondata su una relazione di parte (**CASO SEMPRONIO**).

CHI RISARCISCE IL DANNO DA MOBBING INAIL O DATORE DI LAVORO ?

Accertato il danno occorre infatti chiedersi chi debba ristorare il procurato danno biologico da Mobbing, il datore di lavoro oppure l'Inail.

Per effetto della disposizione di cui all' **Art. 10 D.P.R. 1124 del 1964**

“ L'assicurazione obbligatoria generale esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per infortuni sul lavoro e le malattie professionali”.

Inoltre sulla base dell' **Art. 13 D. Lgs. n. 38 del 2000**

Comma 2 - “ In caso di danno biologico conseguente ad infortunio sul lavoro o malattia professionale....., l'Inail eroga l'indennizzo regolato dalle seguenti disposizioni”.

La giurisprudenza ha ormai pacificamente posto a carico dell'**INAIL IL DANNO BIOLOGICO DA MOBBING**, equiparandolo a tutti gli effetti al danno biologico di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 38 del 2000, che stabilisce:

- un indennizzo in somma capitale per menomazioni tra il 6% e il 15 %;
- una rendita per menomazioni pari o superiori al 16 %.

Il Danno Biologico da Mobbing rientra dunque tra le malattie professionali e viene indennizzato dall'INAIL per effetto dell'Art. 10 D.P.R. 1124 del 1964, 4 comma pur non rientrando tra le malattie c.d. tabellate .

Questo anche in seguito alla famosa sentenza del Tar del Lazio n. 5454 del 4.7.2005, confermata dal Consiglio di Stato n. 576 del 7.3.2009 che ha annullato la circolare INAIL n.

71 del 2003 che aveva predisposto un elenco di fattori ambientali definiti di

“COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVA” in presenza dei quali poteva configurarsi il Cd.

Mobbing Strategico in ambito lavorativo.

Tale circolare veniva recepita da un DM del 27.04.04 che integrava l'elenco di cui all'art. 139 del TU del 1965 n. 1124 indicando le malattie psichiche e psico-somatiche da disfunzione in ambito lavorativo come malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità. In sostanza si delineava un sistema per cui anche il Mobbing assurgeva a malattia professionale tabellata o tipizzata, con tutte le conseguenze in tema di onere della prova.

Ebbene i giudici amministrativi hanno disposto l'illegittimità delle predetta circolare e del DM nella parte richiamata, affermando che “ IL MOBBING NON PUÒ ASSURGERSI A MALATTIA TIPIZZATA IN ASSENZA DI DEFINIZIONI SCIENTIFICHE CERTE. SI VERREBBE A DETERMINARE INFATTI UNA INAMMISSIBILE INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA IN ORDINE AL NESSO EZIOLOGICO CHE DEVE GRAVARE PUR SEMPRE SUL LAVORATORE.

Da un punto di vista pratico ovviamente spetta al lavoratore presentare denuncia all'Inail per ottenere l'indennizzo del danno biologico da Mobbing e far valere la relativa azione il cui termine di prescrizione è di tre anni e 150 giorni (relativi alla fase di durata del procedimento in sede amministrativa).

Dal momento in cui si procede col denunciare il Mobbing verranno dall'Istituto avviate le opportune verifiche e indagini ispettive finalizzate a raccogliere le dichiarazioni testimoniali dei colleghi di lavoro, del datore di lavoro degli organi preposti alla sicurezza, ai servizi di prevenzione e protezione delle aziende, al fine di verificare il contesto di lavoro e le circostanze denunciate dal lavoratore.

Si procederà inoltre a tutte le opportune visite mediche al fine di valutare il grado della menomazione.

Ovviamente il lavoratore dovrà presentarsi alla visita che verrà disposta dall'Istituto corredato da tutta la documentazione medica attestante la malattia e possibilmente da una relazione di uno specialista psichiatra medico legale.

Si procederà dunque all'accertamento e alla valutazione del danno da parte dell'Istituto.

Il danno biologico da mobbing liquidato e indennizzato dall'INAIL secondo i criteri tabellari dell'ente, quasi mai esaurisce la tutela del lavoratore che potrebbe pertanto aver diritto al risarcimento del maggiore danno biologico, da determinare e liquidare secondo i comuni criteri civilistici e la cui entità può essere determinata, come affermato dalla recente giurisprudenza della Cassazione Sentenza 17.4.2013, n. 9231, anche facendo riferimento alle tabelle elaborate dal Tribunale di Milano prese come riferimento.

Non a caso si parla di:

INDENNIZZO in funzione sociale, come “libertà dal bisogno” il cui fondamento costituzionale si ravvisa nell'art. 38 della Cost. che impone di garantire ai lavoratori colpiti da eventi lesivi causati dall'attività lavorativa mezzi adeguati alle esigenze di vita e di

RISARCIMENTO in funzione sanzionatoria e di prevenzione dell'illecito la cui legittimazione costituzionale si rinviene nell'art. 32 della Cost. con le esigenze connesse alla tutela della salute.

Si tratta di istituti caratterizzati inoltre da un differente regime probatorio più lieve il primo e più gravoso il secondo che ormai pacificamente coesistono secondo l'unanime orientamento della giurisprudenza.

Il maggiore danno biologico risarcito secondo i criteri civilistici, sia in ordine alla percentuale, sia in ordine alla al valore di ogni singolo punto in percentuale, delinea il c.d.

DANNO DIFFERENZIALE.

Al riguardo è sufficiente un esame delle Tabelle INAIL introdotte dal DM 12.7.00 ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 38 del 2000 e le Tabelle della responsabilità civile per danno da circolazione stradale introdotte dal D. Lgs. n. 2009 del 2005, che prevedono un valore attribuito ai punti di invalidità sensibilmente più alto anche del 50 % o del 75 % in base

all'età. Va detto che non esiste un rapporto di priorità logica temporale tra le due azioni contro l'INAIL e contro il DATORE di LAVORO.

Secondo l'orientamento espresso dalla giurisprudenza prevalente il lavoratore potrà convenire in giudizio l'INAIL per l'indennizzo del danno di sua competenza e il DATORE DI LAVORO per il risarcimento del danno differenziale.

Oppure potrebbe agire in giudizio nei confronti del solo datore di lavoro, ma in questo caso il giudice deve verificare anche servendosi di una CTU la percentuale del danno biologico in concreto e dalla stessa deve detrarre quella astrattamente a carico dell'INAIL, con condanna del datore di lavoro a risarcire la differenza. In questo caso il lavoratore se ancora nei termini potrà agire nei confronti dell'INAIL, nei cui confronti l'azione si prescrive in tre anni.

Non si configura comunque una ipotesi di litisconsorzio necessario, per cui non è necessario per il lavoratore convenire in giudizio anche l'Inail, che tuttavia potrà diventare parte del processo su ordine del giudice ai sensi dell'art. 270 c.p.c. (Trib. Genova 18.7.2007 e C. Cass. 22.9.2004 n. 19003).

Ovviamente ove il giudizio non venga esteso all'Inail la sentenza non sarà alla stessa opponibile.

Nella pratica potrebbero allora prendersi due vie secondo un doppio binario, visto che il lavoratore può convenire in giudizio :

- 1) azione nei confronti dell'INAIL per l'indennizzo a seguito di specifica denuncia e successiva e separata azione contro il datore di lavoro per il risarcimento del maggiore danno biologico differenziale.
- 2) azione diretta nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento del danno biologico.

Nella **prima ipotesi** ovviamente non sorgono grosse questioni, si procederà in sede civile alla determinazione del maggiore danno differenziale e il datore di lavoro risponderà dell'intero danno eventualmente accertato con esonero fino all'ammontare del danno indennizzato dall'Inail.

In questo caso, ai sensi dell'art. DPR n. 1124 del 1965, comma 6 e 7, “ IL DANNO DIFFERENZIALE DEV'ESSERE DETERMINATO SOTTRAENDO DALL'IMPORTO DEL DANNO COMPLESSIVO LIQUIDATO DAL GIUDICE SECONDO I CRITERI CIVILISTICI (ART. 1223 SS E 2056 SS) QUELLO DELLE PRESTAZIONI LIQUIDATE DALL'INAIL (C. Cass. 25.5 .2004, n. 10035).

Nella **seconda ipotesi**, relativa all'azione diretta, si pone il problema di verificare se in caso di mancata denuncia all'Inail, il datore di lavoro sia tenuto sempre all'integrale risarcimento, oppure se operi invece la disciplina dell'esonero di cui all'art. 10, comma 7, del DPR n.

1124 del 1965, in base al quale “ QUANDO SI FACCIA LUOGO AL RISARCIMENTO QUESTO È DOVUTO SOLO PER LA PARTE CHE ECCEDE LE INDENNITÀ LIQUIDATE”.

Sul punto si è più volte sostenuto in giurisprudenza che l'esonero da responsabilità non può essere condizionato da una scelta discrezionale del lavoratore, in ipotesi di inerzia nei confronti dell'Inail (nei cui confronti come detto l'azione si prescrive in tre anni (Cass. n. 9956 del 2011).

Opererebbe in questo caso la limitazione di cui all'art. 1227 c.c. restando a carico del lavoratore l'indennizzo erogabile dall'Inail nel caso in cui non abbia chiesto l'indennizzo avendone diritto.

Al riguardo si richiama l'estrema chiarezza della sentenza della Corte d'Appello di Roma del 12.12.2011.

In caso di indennizzo da parte dell'Inail quest'ultima potrà agire in via di regresso nei confronti del datore di lavoro ove sia ravvisabile una sua responsabilità in base all'art. 11 del

DPR n. 1124 del 1965 e con l'azione generale di surroga ai sensi dell'art. 1916 c.c., in ipotesi di responsabilità di terzi che non siano parte nel rapporto di lavoro.

In termini di allegazioni è sufficiente che il lavoratore dia prova del rapporto di lavoro, dell'esistenza del danno e del nesso causale tra danno e la condotta (C. Cass. 13.8.2008 n.

21590 – **Vedi sentenza Tribunale di MILANO CONTRO INAIL**).

Il datore di lavoro potrà essere chiamato in entrambi i casi a rispondere oltre che del danno biologico differenziale anche di

ALTRE VOCI DI DANNO escluse dall'indennizzo INAIL:

- Danno Biologico temporaneo o inabilità temporanea
- Danno da menomazioni inferiori al 6 % c.d. micropermamenti
- Danno morale (sofferenza interiore, patemi d'animo, disagio psichico)
- Danno esistenziale (alterazione e mutamento della vita di relazione, compromissione della vita quotidiana).

Solitamente questi danni morale e esistenziale vengono assorbiti e ricompresi nel danno biologico.

Quest'ultimo tuttavia può essere personalizzato con l'ulteriore danno morale ed esistenziale, come un *quid pluris* di cui il lavoratore deve fornire rigorosa allegazione e prova (**Sentenze C. Cass. S.U. 11.11.2008, n. 26972 - C. Cass. 28.6.2013**).

Solitamente la liquidazione di tali danni avviene in via equitativa, avendo come riferimento danno biologico.

- Danno da demansionamento o alla professionalità (determinato solitamente in misura pari ad una percentuale sulla retribuzione mensile per ogni mese di demansionamento)
- Danno da diminuita capacità lavorativa
 - ✓ Danno emergente spese e costi sostenuti
 - ✓ Danno da lucro cessante, diminuzione capacità di guadagno
- Danno da perdita di chance

I) MEZZI DI PROVA

Quanto sino ad ora detto è sufficiente a fornire una classificazione schematica generale ed astratta sul mobbing.

Ben altra cosa è preparare una causa per mobbing e redigere un ricorso dove, rispetto alle enunciazioni dogmatiche e in diritto, assumono una fondamentale rilevanza le allegazioni del ricorrente e ancor più i mezzi di prova.

Un ricorso ineccepibile in punto di diritto paragonabile ad un trattato sul Mobbing, non conduce ad un risultato certo se non è fondato su allegazioni precise e su mezzi e capitoli di prova ben articolati.

Impostare bene il ricorso, con elementi di prova forti, consente al ricorrente gestire il contenzioso sino in fondo.

E' ovvio che se il ricorso è già fragile sotto il profilo delle allegazioni in fatto e dei mezzi di prova, si potrà aspirare a ben poco e si deve cedere rispetto a proposte risarcitorie irrisorie.

Abbiamo già parlato dell'importanza dei mezzi di prova connessi alla prova del danno biologico e del nesso causale con il contesto lavorativo.

Non si può a mio avviso dare avvio ad una causa per mobbing senza

- ✓ Certificati medici;
- ✓ Cartelle cliniche.

Personalmente consiglio sempre anche una

- ✓ Relazione medico legale

E' meglio corredare il ricorso anche di prove documentali utili a dare atto di una situazione di isolamento, demansionamento in capo al lavoratore,

- ✓ Comunicazioni scritte, mail
- ✓ Testimoni (in ordine a episodi particolarmente, vessazioni, demansionamento, isolamento, privazione di mansioni).

Discorso particolare dev'essere riservato allo strumento della

➤ **RIPRODUZIONE VIDEO – FONOGRAFICA.**

Spesso ci viene rivolta la domanda se sia possibile per un privato registrare il presunto mobber o i colleghi che si rendono autori di vessazioni o comportamenti ostili, che rilevanza abbia tale strumento e se possa essere utilizzato in giudizio.

Al riguardo bisogna fare alcune precisazioni e per capire quali siano i confini tra liceità e illiceità di tale condotta si rendono necessari alcuni chiarimenti.

Bisogna infatti distinguere tra:

- **Registrazione effettuata dalla persona interessata**

E' pienamente lecita e legittima, in questi casi non si configurano reati che attengono alla privacy.

Secondo la **Cass. n. 18908 del 13.5.2011** "CHI DIALOGA ACETTA IL RISCHIO CHE LA CONVERSAZIONE SIA REGISTRATA".

La diffusione della registrazione non può tuttavia ovviamente avvenire in modo indiscriminato, poiché in questo caso si integrerebbe certamente il reato di violazione della privacy altrui, previsto dall'art. 167 D. Lgs. 196 del 2003.

La diffusione della riproduzione e del suo contenuto può avvenire solo in due casi:

✓ consenso dell'interessato

✓ con lo scopo di tutelare un proprio o altrui diritto in giudizio,

(in questo caso le registrazioni hanno un'efficacia probatoria limitata e ai fini dell'utilizzo della registrazione nel processo civile è necessario chiedere che il giudice ne disponga la trascrizione tramite un consulente tecnico).

(CASO TIZIA VIDEO - CASO CAIO REGISTRAZIONE TRASCRIITTA DAGLI STENOTIPISTI).

- **Registrazione eseguita da altri**

Non è utilizzabile nel **processo civile** pena il reato di cui all'art. 615 c.p. “ Illecita interferenza nell'altrui vita privata”.

Al riguardo vi segnalo una delle ultime sentenze in materia **Cass. Lavoro n. 26143 del 21.11.2013**, relativa al caso del licenziamento ritenuto legittimo di un dipendente che per fornire la prova del mobbing aveva registrato i discorsi dei colleghi - equipe di medici - nascondendo un registratore negli spogliatoi del posto di lavoro). Questo tipo di registrazione è utilizzabile in **sede penale** dove la riproduzione costituisce prova documentale liberamente valutabile dal giudice. In questo caso non è necessario provvedere alla trascrizione poiché è la stessa registrazione o l'apparecchio a costituire prova documentale.

J) SENTENZE

Cass. 14.5.14 . 10424 (contro Ag. Entrate No persecuzione)

Cass. 21.10.2013 n. 23772 (messo notificatore e mobbing)

Cass. 28.6.2013 n. 19876 (riconosce il danno biologico, esistenziale e morale)

Ordinanza del Tribunale del Lavoro di Roma (demansionamento Titiana Ferrario inviata

RAI

Sentenza C. Appello Roma n. 2555 del 09 (Santoro / Rai varie voci di danno)

Sentenza Tribunale di Milano del 2012 (contro Inail valenza della perizia e delle allegazioni in fatto)

Sentenza del Tribunale di Roma 12.12.11 (danno biologico differenziale e danno complementare)

Tar Reggio Calabria 25.2.2009 n. 110 (mobbing nel PI – competenza e pregiudiziale amministrativa)

Sentenza del Tribunale di Cagliari n. 564 del 2013 Caso di Mobbing – Danno Biologico.

Corte dei Conti n. 623 del 2005 (Danno erariale in capo al dipendente responsabile di una condotta di mobbing).

K) CASI PRATICI Trattati

Cagliari 13.5.2014

Avv. Gianni Benevole