

il lavorista



BOLLETTINO del *Centro Studi* diritto
dei **lavori**

Anno I N. 4

ISSN 1972-7704

15 novembre 2009

www.csddl.it

Rivista telematica

Diffusione gratuita

Dallo Statuto dei Lavoratori allo Statuto dei Lavori

di Gaetano Veneto*

Il 20 maggio 1970, con la promulgazione e l'entrata in vigore della L. n. 300 comunemente denominata, con felice sintesi semantica, Statuto dei Lavoratori, l'ordinamento giuridico italiano razionalizzava e sistematizzava il complesso di relazioni e l'equilibrio di diritti ed obblighi nelle fabbriche tra datori di lavoro e lavoratori.

La legge, spesso impropriamente ed incoltamente ritenuta allora e, purtroppo, ancor oggi, un intervento troppo sbilanciato a favore dei lavoratori, riducendo ai minimi storici i tradizionali poteri del datore di lavoro, era in realtà un geniale, forse troppo anticipatore, intervento di razionalizzazione del sistema capitalistico sottoposto, negli anni immediata-

mente precedenti, a pesanti scosse endogene che, partendo dai figli dei fiori della seconda metà degli anni Sessanta a Los Angeles, San Francisco, Berkeley ed in altre città e campus americani, avevano messo in discussione la divisione dei poteri nelle società capitalistiche più avanzate, a partire dagli Stati Uniti, con una ricaduta, nelle fabbriche, nelle Università, nelle piazze europee, ben più violenta e più ricca di valori - più o meno profondi - ideologici e politici.

Così prima a Parigi nel '68 e subito dopo, nelle fabbriche, nelle Università e nelle piazze italiane, per tutto lo stesso anno e quello successivo, giovani studenti e giovani operai scuotevano dalle fondamenta il "potere consolidato", costringendo i vari Governi a ris-

poste, repressive molto spesso o, come nel caso del nostro Paese, di intervento riequilibratore, attraverso novelle legislative. Lo Statuto dei Lavoratori, elaborato da una Commissione presieduta tra l'autunno del 1969 ed i primi mesi del 1970 da Gino Giugni, diventava così il punto di arrivo ed insieme di una nuova partenza della disciplina dei diritti ed obblighi dei rappor-

ti di lavoro subordinato, prima nella grande industria privata, poi in tutte le aziende, ancora dopo nella pubblica amministrazione, in tutti i posti di lavoro. I lavoratori subordinati diventavano così...meno subordinati, costringendo gli imprenditori a rivedere i loro comportamenti e ricostruire una loro cultura fino ad allora, proprio in Italia e non solo nel Mezzogiorno, gretta e non certo adeguata ai grandi risultati, anche sociali e culturali, che la società capitalistica aveva raggiunto dopo i primi decenni della ricostruzione postbellica.

Ma il tempo non passa invano. Nei decenni successivi, oltre a mostrare, nella sua concreta applicazione, alcuni abusi o eccessi di potere anche da parte di un sindacato un po' troppo corporativo e protettivo degli occupati, lo Statuto dei Lavoratori che pure aveva costituito, come prima si è scritto, un grande passo nella nuova cultura del lavoro del Paese, cominciava, sia pur marginalmente, a diventare la linea del Piave del lavoro a tempo indeterminato, protetto non solo contro gli eccessi e gli abusi del datore di lavoro ma, talvolta, anche e purtroppo, verso la grande massa di lavoratori inoccupati o disoccupati, soprattutto dei giovani precari. Ancora una volta grazie anche alla grande sensibilità di Gino Giugni, Ministro del lavoro e grande Vate della cultura giuslavoristica italiana, proprio nel momento critico di passaggio fra prima e seconda Repubblica, nella prima metà degli anni novanta del secolo scorso, si poneva mano con nuove politiche del lavoro a rispondere ai nuovi e grandi problemi che, col passag-

gio del secolo, sono apparsi tutti nella loro drammaticità, anche con l'urgenza di soluzioni. Nei primi anni di questo decennio, prendendo le mosse proprio dall'insegnamento giugniano, questa nuova politica di diritto e di iniziativa legislativa si concretizzava in un Libro Bianco, opera del compianto Amico e Maestro Marco Biagi che, dopo la sua drammatica morte, trovava concretizzazione legislativa nella mai troppo esaltata, nella sua valenza innovatrice, legge Biagi del 2003.

Si cominciava da allora a parlare di nuove frontiere per il diritto del lavoro e di una legislazione che, inglobando e superando lo Statuto dei lavoratori, si interessava di tutto il mondo del lavoro, meglio ancora di tutti i "lavori", autonomi o subordinati, effettivi o da realizzare ed incrementare.

La scommessa si faceva e resta ancor oggi più grande: i problemi diventavano sempre più ampi non solo per il lavoro subordinato, ma per tutte le forme di lavoro che la società post-capitalistica proponeva per soddisfare le esigenze degli uomini ed offrire occasioni di reddito per tutti, con l'utilizzo delle proprie energie psico-fisiche.

Continua a pagina 3


VENERDI' 20 NOVEMBRE 2009 ore 09,30
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
AULA A. MORO
seminario di studi sul tema
**DALLO STATUTO DEI LAVORATORI....
VERSO LO STATUTO
DEI LAVORI**
un ricordo di GINO GIUGNI
SALUTO DEL PRESIDE
MARIO GIOVANNI GAROFALO
Ordinario di Diritto del Lavoro
presso la Facoltà di Giurisprudenza
Università degli Studi di Bari
RELATORI
MICHELE TIRABOSCHI
Ordinario di Diritto del Lavoro
presso la Facoltà di Economia
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
GAETANO VENETO
Ordinario di Diritto del Lavoro
presso la Facoltà di Giurisprudenza
Università degli Studi di Bari
TOMMASO GERMANO
Titolare di Previdenza Sociale
presso la Facoltà di Giurisprudenza
Università degli Studi di Bari
MODERATORE
ANTONIO BELSITO
Avvocato giuslavorista
INTERVERRANNO I PARTECIPANTI AL MASTER DI I° LIVELLO SUL MOBING
www.csddl.it


All'interno:

- 2** Ammortizzatori sociali per i lavoratori apprendisti
- 3** Visite mediche preventive e preassuntive
- 4** Rilevanza penale del mobbing

* Professore ordinario di Diritto del Lavoro
Facoltà di Giurisprudenza - Università di Bari

Collana giuridica



"Proseguendo nella linea di offrire ai lettori, in particolare a tutti coloro che si impegnano in lavori che esigono specifiche conoscenze di nozioni giuridiche e sensibilità all'evoluzione dell'ordinamento in sintonia con il rapido mutare dei tempi, questa Collana propone questa volta un contributo concernente una classica figura di lavoratore c.d. parasubordinato: l'agente. (...) L'opera soprattutto si regge, grazie al meticoloso impegno dell'Autore, su una analisi attenta, completa, ordinata ed insieme stimolante per lo spirito critico ispiratore, della giurisprudenza, senza dimenticare essenziali riferimenti alla dottrina prevalente e funzionale alla utilizzazione pratica. (...) E' questa la ragione dell'inserimento di questo volume nella collana del Diritto dei lavori. Lo sforzo di Belsito è premiato dal risultato raggiunto: l'agenzia è analizzata funditus nei rapporti con gli altri contratti, l'agente vive nell'elaborazione giurisprudenziale, nell'elaborazione che oggi fa dello stesso una figura essenziale nel passaggio, più volte citato, talvolta spesso abusato, dalla società capitalistica del secolo scorso a quella post-capitalistica, oggi magmatica, di un terzo millennio che fa fatica a usare canoni classici, perdendo quella tranquillità interpretativa che, se mai è esistita, è stata ritenuta tale nei decenni addietro, fondandosi sulla comoda utilizzazione di strumenti normativi, di diritto sostanziale e, soprattutto, di diritto processuale, basati tutti sulla summa divisio tra lavoratori subordinati e grande mondo delle professioni o, più ampiamente, del lavoro autonomo."

Gaetano Veneto

LA "SPERIMENTAZIONE" DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER I LAVORATORI APPRENDISTI

Indennità di disoccupazione ordinaria per apprendisti sospesi e licenziati per crisi aziendale o occupazionale

Nel tentativo di delineare un corpus normativo più equo, in cui i lavoratori siano tutelati senza distinzioni di qualifica, settore e tipologia contrattuale, il D.L. n. 185/08, cd. Decreto "anticrisi" (convertito, con modifiche, nella L. n. 2/09) ha esteso gli ordinari strumenti di tutela del reddito anche ai lavoratori assunti con la qualifica di apprendista, normalmente esclusi dai trattamenti di integrazione e sostituzione del reddito già esistenti.

L'art. 19, co. 1, lett. c), del D.L. n. 185/08, istituisce, infatti, in via sperimentale per il triennio 2009-2011, un trattamento economico a favore degli apprendisti, in caso di sospensione per crisi aziendale o occupazionale, ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali.

I presupposti richiesti per accedere alla prestazione sono: essere nella qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del D.L. n. 185/08, ovvero il 29 novembre 2008; avere, all'atto della sospensione o del licenziamento, almeno 3 mesi di servizio presso l'azienda interessata dalla crisi. Il trattamento può essere concesso per la durata massima di 90 giorni nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato, ovvero, per un numero minore di giornate, qualora il contratto scada prima della durata massima dell'indennità. In caso di licenziamento, il trattamento sarà corrisposto per una durata massima di 90 giornate, previa domanda presentata dall'apprendista entro 68 giorni dal licenziamento, sempre che risulti disoccupato per il periodo di godimento del trattamento stesso. Per il riconoscimento del diritto, non sono chiesti i requisiti di anzianità assicurativa e contribuzione, di norma previsti per la concessione dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali. Per tale beneficio non è rilevante, inoltre, che l'apprendista sia o meno alle dipendenze di un'azienda destinataria di trattamenti di integrazione salariale. La legge prevede, senza deroghe, che questa indennità sia subordinata all'intervento integrativo, pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa, da parte degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva. Al fine di assicurare la più ampia forma di sostegno del reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà, una importante novità introdotta dal decreto anticrisi (art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008) è quella che prevede l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga per tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi l'apprendistato ed il lavoro in somministrazione, destinatari ora, dunque, della cassa integrazione ordinaria e straordinaria in deroga o della mobilità in deroga.

L'INPS, con circolare n. 39 del 6 marzo 2009, ha chiarito che l'eventuale impiego, per il 2009, degli ammortizzatori sociali in deroga è subordinato all'utilizzo del trattamento di sostegno del reddito per il periodo massimo previsto; nel caso in cui manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali richiesto dalla medesima norma, il periodo di tutela di cui all'art. 19, comma 1 lett. c) si considera esaurito ed i lavoratori possono accedere direttamen-

te al trattamento in deroga.

Si rileva, dunque, come, per la prima volta la "deroga" non riguarda soltanto l'appartenenza settoriale e la dimensione aziendale, ma anche le tipologie contrattuali, al fine di offrire un reale sostegno ai lavoratori in somministrazione, a termine, apprendisti, che sono i primi a soffrire per la crisi in corso. Tale finalità si evince chiaramente dal recente parere del Ministero del Lavoro n. 69 del 10 settembre 2009, con il quale il Dicastero ha risposto ad un interpello in merito alla possibilità di fruizione del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori apprendisti in regime di solidarietà.

Il Ministero si è così espresso: "Tenuto conto della funzione assolta dal sistema di integrazione salariale, volta a sostenere il reddito dei lavoratori nei casi di contrazione dell'attività produttiva, nonché dell'inquadramento del contratto di solidarietà nell'ambito degli ammortizzatori sociali, appare possibile in chiave analogica ammettere l'applicazione - o meglio l'estensione - della disciplina prevista dall'art. 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009) anche ai lavoratori apprendisti in regime di solidarietà, avvalendosi sempre delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga dalla vigente normativa".

Secondo il Ministero, la volontà del legislatore è quella di assicurare comunque, con l'emanazione delle recenti disposizioni anticrisi, ampie forme di sostegno al reddito ai lavoratori in difficoltà, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'istituto della Cassa integrazione in deroga. Peralto, a conferma di tale impostazione va ricordato quanto già chiarito dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 52 del 5 giugno 2009, in ordine alla possibilità di richiedere, contestualmente, Cassa integrazione ordinaria e straordinaria e Cassa "in deroga" per gli apprendisti. Anche in tale sede, il Ministero del Lavoro, richiamando la funzione espletata dagli istituti a sostegno del reddito e la *voluntas legis* contenuta nelle recenti normative, ha ritenuto di dare una soluzione positiva al quesito.

Prevedendo anche per gli apprendisti il meccanismo appena descritto per i casi di sospensione dell'attività lavorativa, si coglie l'occasione per estendere a questi lavoratori, benché in maniera parziale ed in via sperimentale, il trattamento di sostegno del reddito assicurato agli altri lavoratori subordinati, che fino ad oggi non spettava, consentendo all'impresa di mantenere invariato il proprio organico aziendale e preservandola, inoltre, dal rischio di dispersione del patrimonio di professionalità in via di formazione.

L'intento, invero, è quello di ottimizzare le potenzialità di uno strumento, non solo di promozione dell'occupazione giovanile ma anche di integrazione tra i diversi sistemi (scuola, lavoro e formazione) che, grazie alle sue peculiarità, ha assunto un ruolo centrale sia nel quadro degli interventi formativi che nelle politiche occupazionali.

Incoronata Marika Di Biase

con il patrocinio del

SEMINARIO DI STUDI
sul tema

I "Lavoratori" Liberi Professionisti recenti discipline lavoristiche

La Sicurezza negli studi professionali
La deontologia del lavoratore "professionista"

BISCEGLIE, VENERDÌ 20 NOVEMBRE 2009 - ORE 16,00

CENTRO TURISTICO MASTROGIACOMO - VIALE PONTE LAMA, 3

Relatori:

MICHELE TIRABOSCHI
Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Economia Università degli Studi di Modena

TOMMASO GERMANO
Titolare Previdenza Sociale presso la Facoltà di Giurisprudenza Università degli Studi di Bari

GAETANO VENETO
Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza Università degli Studi di Bari

FRANCESCO LOGRIECO
Presidente Consiglio dell'Ordine Avvocati Trani

ANTONIO BELSITO
Avvocato Giuslavorista

Il Presidente Associazione Avvocati Bisceglie
Avv. MAURANTONIO DI GIOIA

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:
Avv. Carmela Albrizio - Avv. Angela Napoletano - Avv. Maria Rosaria Basile - Avv. Massimo Bruni
Avv. Lorenzo Chieffi - Avv. Maryta Di Venosa - Avv. Giusy Leone - Avv. Onofrio Musco - Avv. Marcello Porcelli

L'iscrizione, possibile attraverso il sistema "Riconosca", è riservata ai primi 300 richiedenti, di cui 50 riservati agli iscritti all'Associazione Avvocati di Bisceglie, con contributo di Euro 15,00 e di Euro 5,00 per gli iscritti alla A. A. Bisceglie.

Autorizzate le visite preventive anche preassuntive: ma è stato eluso l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori?

“Sono vietati accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente” recita l’art. 5 della L. n. 300/70 tuttora in vigore e prosegue al comma 3: “Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico”. La ratio di questo articolo dello Statuto dei lavoratori - volta a delimitare i poteri del datore di lavoro e, nel caso di specie ad impedirgli di poter con visite sanitarie “private” valutare a proprio piacimento lo stato di salute del dipendente (o candidato dipendente) - con l’entrata in vigore del “correttivo” al D.lgs. n. 81/2008 ed, in particolare con il suo art. 41, è stata decisamente stravolta se non annullata.

Ho letto da qualche parte che queste nuove visite private autorizzate non sarebbero in contrasto con quanto disposto dall’art. 5 cit., purchè rimangano dirette a verificare l’assenza di controindicazioni alle mansioni che dovrebbe svolgere il lavoratore.

La visita medica preventiva effettuata dal medico competente (cioè privato) ha quale obiettivo quello di accertare l’inesistenza di controindicazioni al lavoro ed anche di valutare l’idoneità del lavoratore alla specifica mansione da svolgere.

La visita medica preventiva può essere espletata anche in fase preassuntiva pure dal medico competente e dovrebbe servire a constatare “l’assenza di controindicazioni al lavoro” (?) ed al fine di accertare l’idoneità del lavoratore alla specifica mansione.

A mio avviso entrambe le tipologie di visite mediche avrebbero dovuto essere svolte soltanto presso strutture sanitarie pubbliche non essendo sufficientemente garantita la terzietà del medico competente che resta, sempre, un privato professionista.

D’altronde l’art. 89 del D.lgs. n. 626/94 prevedeva la responsabilità penale del datore di lavoro - che violava quanto disposto dagli artt. 5 legge n. 300/70 e 16 D.lgs. n. 626/94, nel caso in cui avesse eseguito accertamenti sanitari diretti - sanzionandolo con la pena da tre a sei mesi di arresto alternativa all’ammenda.

Francamente, con tutta la buona volontà, faccio davvero gran fatica a comprendere questa nuova sottile filosofia che, se da un punto di vista squisitamente formale salverebbe il contrasto sopra evidenziato, nella realtà non pare abbia tenuto minimamente in considerazione uno dei principi cardine dello Statuto dei lavoratori, seppur prossimo ad essere inglobato e sostituito dallo Statuto dei Lavori. E’ pur vero che in molti casi le visite

preventive e quelle preassuntive potrebbero essere opportune, tuttavia il legislatore del correttivo (D.lgs. n. 106/09) sembra aver effettuato tale intervento normativo con la innegabile consapevolezza di eludere quanto previsto dall’art. 5 citato.

Alcuni ritengono che il contrasto tra le due disposizioni potrebbe essere superato prevedendo che la visita medica preventiva in fase preassuntiva venga svolta soltanto presso strutture sanitarie pubbliche, mentre quella successiva alla assunzione, possa essere effettuata dal medico competente.

Questa interpretazione però non trova riscontro nella lettura del lungo art. 41 confrontato con il citato art. 5.

Il privato medico competente riceve con questa innovazione dalla legge e quindi dal suo cliente datore di lavoro un notevole potere. Anche questo è un errore come l’immotivato aumento di poteri concessi con le ultime normative agli ispettori del lavoro.

A prescindere dalla ipotetica bontà sostanziale di questo

nuovo specifico intervento “correttivo” - che si potrà nel tempo meglio valutare - credo che l’odierno legislatore sia stato irrispettoso verso una norma fondamentale posta a tutela dei diritti dei lavoratori, disposizione che avrebbe dovuto meritare più attenzione.

Lo Statuto dei Lavori non potrà ignorare le tutele riconosciute ai lavoratori e conquistate dopo anni di lotte sindacali.

Se l’art. 41 cit. non dovesse essere nuovamente rivisitato per delimitare ulteriormente il campo di applicazione nel rispetto del principio di cui all’art. 5 cit., saranno inevitabili gravi contrasti nel mondo del lavoro. Quando si interviene per modernizzare non è necessario demolire tutto *sic et simpliciter*, ignorando le conquiste e quindi la storia: insomma, il segnale che arriva dall’art. 41 del “correttivo” non mi piace e mi preoccupa... Dubito che il compianto prof. Giugni avrebbe approvato questa innovazione apportata *ex abrupto*.

Antonio Belsito

Università degli Studi di Bari

A.A. 2009/2010

(Sono aperte le iscrizioni)

Master di I livello
**PREVENZIONE E GESTIONE
MULTIDISCIPLINARE
DEL MOBBING**

Per informazioni: <http://www.csddl.it>

continua dalla prima pagina

Dallo Statuto dei Lavoratori allo Statuto dei Lavori

La svolta era, ed è, veramente epocale: si poneva e si pone, l’esigenza di disciplinare sempre più il grande mondo del lavoro, così come ormai sfuggente alle regole canoniche del codice e delle leggi speciali che da decenni avevano regolamentato i due grandi rapporti, con l’antica competizione tra lavoro autonomo e subordinato. Così la parasubordinazione, già affrontata dalla legge Biagi, dopo la Novella del processo del lavoro, diventata il *mare magnum* nel quale bisogna navigare.

Così ancora essenziale diventa l’esigenza di imporre regole

nuove al mondo del lavoro autonomo, quello delle professioni, troppo e per troppo tempo lasciato in mano a regole corporative, talvolta provinciali, riscontrabili nella disciplina degli ordini professionali e della scarsa e vecchia legislazione in argomento. Ed ecco irrompere nella società, con il conseguente riflesso nel mondo degli studiosi, in quello della giurisprudenza e, finalmente nella sensibilità del legislatore, l’esigenza di concretizzare uno “Statuto dei Lavori”.

L’opera di Giugni, proseguita dalla sua Scuola, allargata e intrecciata alla grande Scuola bolo-

gnese e modenese, attraverso Biagi ed oggi con i contributi dei suoi amici ed allievi, come Michele Tiraboschi, sembra proseguire, seguendo un “filo rosso”, la disciplina e tutela del lavoro nella sua più ampia accezione, quel lavoro o quei “lavori”, forse meglio, cioè tutte le forme nelle quali l’uomo si realizza, producendo beni e servizi, creando reddito e ricchezza e chiedendo comunque forme di tutela. Subordinato o autonomo, bracciante o professionista, comunque tutti protagonisti in una società che esige sempre più una compatibilizzazione ed un equilibrio a li-

velli più elevati e, così come richiesti da questa società, tra efficienza e produttività del mercato e libertà e dignità dell’uomo in una nuova e più ricca lettura del dettato costituzionale.

In questa ottica i convegni di Bari e nel pomeriggio a Bisceglie in questo mese di novembre vogliono essere la testimonianza della Scuola barese, l’attualità dell’insegnamento di Gino Giugni, insieme agli amici della Scuola modenese, nel ricordo di Marco Biagi e nella prospettiva di sinergie che, ci sia augura, possano servire al territorio ed ai suoi protagonisti.



Rilevanza penale del mobbing

In ipotesi di applicazione di misure cautelari interdittive, non è censurabile in sede di giudizio di legittimità la valutazione operata dal Tribunale quanto alla validità del quadro indiziario apprezzata in particolare modo in base alle dichiarazioni dei singoli lavoratori raggiunti da comportamento di mobbing (richiami, procedimenti disciplinari, mansioni ridotte, ecc.).

Con la sentenza n. 28553 del 13 luglio 2009 la Suprema Corte di Cassazione, VI Sezione penale, per la prima volta ha riconosciuto rilevanza penale alle condotte c.d. di mobbing, ritenendo legittima la valutazione operata dal Tribunale distrettuale di Perugia, quale giudice dell'appello cautelare, che aveva applicato la misura cautelare interdittiva del divieto di esercitare per due mesi l'attività di direttore generale e di presidente di aziende private, municipalizzate o a capitale misto, sulla base di un quadro indiziario connotato da dichiarazioni di singoli lavoratori colpiti da comportamenti mobbizzanti quali richiami, censure, procedimenti disciplinari, mansioni ridotte, ecc.) e sussistendo gravi indizi di colpevolezza in ordine ai reati ascritti di maltrattamenti, lesioni personali e violenza privata.

L'applicabilità di misure cautelari di tipo interdittivo in fase di indagini preliminari è stata ritenuta legittima dalla Suprema Corte a fronte della valutazione delle condotte vessatorie poste in essere dal dirigente aziendale, che, secondo il criterio seguito dai giudici di legittimità -

in aderenza a precedenti pronunzie (Cass. pen., Sez. VI, 8 marzo 2006 n. 31423) - non può prescindere dall'intero contesto nel quale le stesse si sviluppano, restando irrilevante la formale legittimità dei provvedimenti disciplinari assunti. Dopo tutto, mancando nel nostro ordinamento giuridico una specifica fattispecie penale relativa al mobbing e, considerata l'ampia diffusione del fenomeno ripetutamente studiato dalla dottrina giuslavoristica, la giurisprudenza, prevalentemente di merito, ha riconosciuto rilevanza penale a singoli comportamenti vessatori rinvenibili in un contesto mobbizzante caratterizzato dalla loro reiterazione nel tempo e preordinazione al raggiungimento dello scopo di danneggiare il lavoratore (*ex multis* Corte d'Appello di Bologna, 11 aprile 2009). Diventano pertanto sussumibili in autonome fattispecie di reato quei comportamenti *mobbizzanti* posti in essere attraverso maltrattamenti (art. 572 c.p.), atti di violenza privata (art. 610 c.p.), minacce (art. 612 c.p.), abusi d'ufficio (art. 323 c.p.) e addirittura lesioni personali (art. 592 c.p.), nonché ingiurie (art. 594 c.p.) e diffamazione (art. 595 c.p.), fino ad arrivare alla contestazione del reato di violenza sessuale commessa con abuso di autorità (art. 609 bis c.p.).

Tuttavia non sempre al mobbing è possibile estendere analogicamente una diversa fattispecie di reato senza rischiare di creare una imputazione inesistente in cui difettano gli estremi dell'altro reato (Cass. pen., Sez. V, 29 agosto 2007 n. 33624). Pertanto quando alla vittima di condotte *mobbizzanti* non possa darsi tutela penale, sussistendo solo una tutela risarcitoria in campo civile per la loro repressione, individuabile nell'art. 2087 c.c., è legittima l'irrogazione di misure interdittive nel corso di indagini preliminari quando emergano condotte di "terrorismo psicologico" implicanti un atteggiamento "ostile e non etico" posto in essere in forma sistematica da uno o più soggetti (datore di lavoro e/o colleghi), nei confronti di un individuo che, a seguito di tale persecuzione si viene a trovare in una condizione indifesa e diventa oggetto di continue attività vessatorie, che ricorrono con frequenza nell'arco di un periodo di tempo non breve, determinando

"considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali", secondo la nota definizione di Leyman, uno dei primi studiosi del fenomeno. L'adozione di dette misure appare tanto più opportuna quanto maggiore è il rischio di un'eventuale inquinamento di prove che, considerato il particolare contesto in cui si svolgono le indagini, deve essere particolarmente degno di considerazione.

Daniela Cervellera

Daniela Cervellera



Bollettino del Centro Studi Diritto dei Lavori

Anno I n. 4
Supplemento al n. 3 Anno IV de
la bilancia

15 novembre 2009
ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale
Antonio Belsito

In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

**Clarenza Binetti, Fabio Cardanobile,
Maurantonio Di Gioia,
Domenico Di Pierro**

e-mail: segreteria@csddl.it

stampato da

L'editrice s.r.l. - Foggia

www.csddl.it

Centro Studi diritto
dei lavori

