

Articolo 2087 del Codice Civile

Titolo Legge/Normativa: Articolo 2087 del Codice Civile - Tutela delle condizioni di lavoro

Estratto della legge che riguarda il mobbing: 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.

Brevissimo commento pratico del significato della legge: Questo articolo impone al datore di lavoro l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, tutelando non solo l'integrità fisica ma anche la dignità e la personalità morale dei dipendenti. Sebbene non menzioni esplicitamente il mobbing, la giurisprudenza lo ha interpretato come un fondamento per la tutela contro comportamenti vessatori che ledono la personalità morale del lavoratore. Il datore di lavoro è quindi responsabile di prevenire e contrastare tali condotte, anche se poste in essere da altri dipendenti o superiori, e di risarcire i danni in caso di inadempimento di tale obbligo.

Articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970)

Titolo Legge/Normativa: Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei Lavoratori - Articolo 15 (Atti discriminatori)

Estratto della legge che riguarda il mobbing: È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di

handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Brevissimo commento pratico del significato della legge: Questo articolo, pur non menzionando esplicitamente il mobbing, è fondamentale per la tutela contro le discriminazioni sul luogo di lavoro. Il mobbing spesso si manifesta attraverso comportamenti discriminatori che rientrano nelle categorie elencate (es. discriminazione nelle mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari). La nullità di tali atti fornisce una base legale per contestare e annullare le azioni vessatorie che hanno una natura discriminatoria, offrendo al lavoratore uno strumento di difesa contro le condotte mobbizzanti. La giurisprudenza ha esteso l'applicazione di questo articolo anche a forme di discriminazione non direttamente legate all'attività sindacale, ma che comunque ledono la dignità e la professionalità del lavoratore.

Articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro)

Titolo Legge/Normativa: Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro - Articolo 28 (Oggetto della valutazione dei rischi)

Estratto della legge che riguarda il mobbing: 1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004...

Brevissimo commento pratico del significato della legge: Questo articolo è cruciale perché impone al datore di lavoro l'obbligo di valutare *tutti* i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, includendo esplicitamente quelli legati allo stress lavoro-correlato. Sebbene non nomini direttamente il mobbing, i comportamenti mobbizzanti sono una delle principali cause di stress lavoro-correlato e possono portare a gravi danni alla salute psicofisica del lavoratore. Pertanto, il datore di lavoro ha il dovere di identificare e prevenire tali rischi, adottando misure adeguate. La

mancata valutazione o gestione di questi rischi può comportare responsabilità per il datore di lavoro.

Articolo 572 del Codice Penale - Maltrattamenti contro familiari o conviventi

Titolo Legge/Normativa: Articolo 572 del Codice Penale - Maltrattamenti contro familiari o conviventi

Estratto della legge che riguarda il mobbing: Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia o comunque convivente, o una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da tre a sette anni.

Brevissimo commento pratico del significato della legge: Questo articolo, pur essendo rubricato come "maltrattamenti contro familiari o conviventi", è stato applicato dalla giurisprudenza anche ai contesti lavorativi in cui si instaura un rapporto di tipo "para-familiare". Ciò avviene quando, per le ridotte dimensioni dell'azienda o per le particolari dinamiche relazionali, si crea un rapporto di stretta e continua dipendenza e fiducia tra datore di lavoro e dipendente, simile a quello familiare. In questi casi, le condotte di mobbing (vessazioni, umiliazioni, isolamento) possono integrare il reato di maltrattamenti, offrendo una tutela penale al lavoratore vittima di tali abusi.

Articolo 612-bis del Codice Penale - Atti persecutori (Stalking)

Titolo Legge/Normativa: Articolo 612-bis del Codice Penale - Atti persecutori (Stalking)

Estratto della legge che riguarda il mobbing: Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

Brevissimo commento pratico del significato della legge: Sebbene l'articolo 612-bis sia nato per contrastare lo stalking in contesti personali, la giurisprudenza ha esteso la sua applicazione anche al fenomeno del "mobbing occupazionale" o "stalking lavorativo". Questo avviene quando le condotte vessatorie e reiterate sul luogo di lavoro (minacce, molestie, isolamento, demansionamento) causano nella vittima uno dei tre eventi tipici dello stalking: un grave e perdurante stato di ansia o paura, un fondato timore per la propria incolumità, o la costrizione ad alterare le proprie abitudini di vita. In questi casi, il mobbing assume rilevanza penale e il responsabile può essere perseguito per il reato di atti persecutori.

Articolo 590 del Codice Penale - Lesioni personali colpose

Titolo Legge/Normativa: Articolo 590 del Codice Penale - Lesioni personali colpose

Estratto della legge che riguarda il mobbing: Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Brevissimo commento pratico del significato della legge: Questo articolo è rilevante per il mobbing quando le condotte vessatorie, pur non essendo finalizzate a causare un danno fisico, provocano involontariamente lesioni alla salute psicofisica del lavoratore. Se il mobbing causa patologie come depressione, ansia, disturbi post-traumatici da stress o altre malattie riconosciute, il responsabile (datore di lavoro o

altri soggetti) può essere chiamato a rispondere del reato di lesioni personali colpose. In particolare, la violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro (come il D.Lgs. 81/2008) aggrava la pena, sottolineando l'importanza della tutela della salute del lavoratore in senso ampio, inclusa quella psicologica.