



By Avvocato Giulio Palma

MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO: DISCIPLINA E IMPLICAZIONI PRATICHE



Avv. Giulio PALMA

Avvocato/Attorney | Criminal Law| G.R. Management Compliance strategies| International Relations|Geopolitics|Cybersecurity|Cybercrimes & Investigations|Writer

February 26, 2024

Open Immersive Reader

Prefazione

Le molestie sul posto di lavoro rappresentano una problematica grave e diffusa che incide profondamente sull'ambiente lavorativo, sulla dignità delle persone e sull'efficienza organizzativa delle entità coinvolte. La legislazione italiana, in simbiosi con le normative europee, si pone al centro di un sistema di tutele finalizzate a prevenire, contrastare e sanzionare tali comportamenti lesivi. In Italia, la materia è disciplinata tanto sotto il profilo penale, con specifici riferimenti agli articoli del codice che sanzionano le condotte di molestia o discriminazione, quanto in ambito civile, dove la tutela si esplica attraverso il risarcimento del danno e la protezione della dignità del lavoratore.

Fondamentale è il ruolo del Decreto Legislativo 231/2001, che introduce la responsabilità amministrativa delle società per reati commessi dai propri dipendenti, sottolineando l'importanza dell'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati di questa natura.

Sul piano della tutela anti-discriminazione, il quadro normativo italiano è arricchito da disposizioni che promuovono la parità di trattamento e vietano ogni forma di discriminazione sul lavoro, in linea con le direttive europee che mirano a garantire un ambiente lavorativo rispettoso e inclusivo per tutti gli individui.

La tutela della privacy delle vittime di molestie è un altro pilastro fondamentale, garantito sia dalla normativa nazionale che da quella europea, in particolare dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), che assicura la riservatezza e la protezione delle informazioni personali nel contesto delle indagini e delle procedure legate alle molestie.

In termini di disciplina organizzativa, il Decreto Legislativo 231/2001 e le successive integrazioni rappresentano un punto di riferimento per le aziende, che sono chiamate a implementare efficaci sistemi di governance per prevenire e gestire i casi di molestia, con particolare attenzione alla formazione e alla sensibilizzazione del personale.

La responsabilità delle società e degli enti, sia privati che pubblici, si manifesta nella mancanza di adeguate misure di prevenzione e tutela, esponendoli a sanzioni penali, civili e amministrative. È dunque imprescindibile che ogni entità adotti politiche chiare e efficaci per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

Guardando oltre i confini nazionali, il confronto internazionale rivela differenze e similitudini nelle strategie di contrasto alle molestie sul lavoro, con particolare riferimento agli Stati Uniti e all'Inghilterra, dove il dibattito pubblico e le iniziative legislative hanno portato a significativi avanzamenti nella protezione dei lavoratori.

Nell'articolo che seguirà, approfondiremo dettagliatamente ciascuno di questi aspetti, analizzando le specificità della legislazione italiana e le sinergie con le normative europee, senza trascurare la prospettiva internazionale. Esploreremo le sfide e le opportunità che si presentano nell'attuazione delle politiche di prevenzione e tutela, con l'obiettivo di contribuire a un cambiamento culturale e organizzativo che renda il lavoro un contesto sicuro e dignitoso per tutti.

Tipologie di molestie sul posto di lavoro

Le molestie sul posto di lavoro rappresentano un insieme di comportamenti lesivi, sistematici e prolungati nel tempo, che mirano a isolare, intimidire, degradare o umiliare un lavoratore o un gruppo di lavoratori. Queste azioni possono manifestarsi sotto diverse forme e avere conseguenze gravi sulla salute fisica e psicologica delle vittime, incidendo negativamente anche sull'ambiente lavorativo. Di seguito, si approfondiscono le varie tipologie di molestie, ognuna con caratteristiche specifiche:

1. Bossing: Il termine "Bossing" descrive una forma di molestia sul lavoro attuata da una figura gerarchicamente superiore nei confronti dei propri subordinati.

Questo tipo di comportamento comprende azioni come l'attribuzione intenzionale di obiettivi irrealizzabili, critiche costanti e ingiustificate, nonché il sistematico declassamento delle competenze professionali del lavoratore. Il bossing si realizza attraverso una pressione psicologica costante, voluta per intimidire, demoralizzare o indurre il dipendente a lasciare volontariamente il posto di lavoro.

2. Mobbing verticale discendente: Simile al bossing, il "mobbing verticale discendente" si verifica quando le azioni di molestia provengono da superiori gerarchici. La specificità risiede nella sistematicità e nella varietà delle azioni vessatorie, che possono includere isolamento, diffamazione, valutazioni professionali ingiuste e negazione di opportunità di crescita professionale.

3. Mobbing orizzontale: Questa tipologia di molestia avviene tra colleghi dello stesso livello gerarchico e si manifesta attraverso comportamenti aggressivi, esclusione sociale, diffusione di pettegolezzi, e altre forme di intimidazione psicologica. Il mobbing orizzontale è spesso motivato da invidie, rivalità o semplicemente dalla volontà di alcuni dipendenti di stabilire una forma di dominio all'interno del gruppo.

4. Mobbing misto: Il "mobbing misto" si verifica quando le azioni di molestia provengono sia da superiori che da colleghi dello stesso livello gerarchico. In questo scenario, la vittima si trova ad affrontare un ambiente ostile su più fronti, il che rende ancora più complesso e difficile il mantenimento della propria posizione lavorativa e il benessere psicologico.

5. Mobbing ascendente verticale: Meno comune delle altre forme, il "mobbing ascendente verticale" avviene quando i subordinati agiscono in modo sistematico contro un loro superiore. Questa forma di molestia può essere attuata attraverso il mancato rispetto delle direttive, la diffamazione o l'isolamento, e solitamente nasce da conflitti non risolti o dalla percezione di una cattiva gestione.

La forma più diffusa di molestie sul posto di lavoro consiste in abusi e vessazioni che vengono perpetrati sistematicamente alla vittima, con l'intento di minarne l'autostima, l'integrità morale e professionale, conducendo spesso a gravi conseguenze psicofisiche. Questi comportamenti, indipendentemente dalla loro specifica classificazione, richiedono un'attenzione e un intervento tempestivi per proteggere le vittime e promuovere un ambiente di lavoro sano e rispettoso.

Il "bossing"

Il "bossing" rappresenta una specifica forma di molestia sul posto di lavoro, caratterizzata da un comportamento sistematico e vessatorio posto in essere da un superiore gerarchico nei confronti di uno o più subordinati. Questa particolare forma di abuso psicologico si manifesta attraverso una gamma di azioni nocive che includono, ma non si limitano a, intimidazioni, critiche continue e ingiustificate, assegnazione di compiti impossibili da realizzare entro i termini stabiliti, isolamento professionale, sminuimento delle capacità lavorative e professionali del dipendente, fino ad arrivare alla demotivazione forzata attraverso l'assegnazione di compiti degradanti o al di sotto delle competenze del lavoratore.

L'origine del bossing trova radici nella dinamica di potere asimmetrica tra datore di lavoro e dipendente. Spesso è il risultato di una cattiva gestione, di una cultura aziendale tossica o di un clima lavorativo competitivo estremo, dove il successo è perseguito a discapito del benessere dei lavoratori. In alcuni casi, il bossing può anche scaturire da incompetenze manageriali, dove il superiore, incapace di gestire adeguatamente le proprie responsabilità, ricorre a comportamenti oppressivi per affermare il proprio ruolo o mascherare le proprie insufficienze.

Il bossing non solo incide negativamente sulla salute mentale e fisica della vittima, causando stress, ansia, depressione e una serie di disturbi psicosomatici, ma compromette anche l'ambiente lavorativo, riducendo la produttività, aumentando il tasso di assenteismo e peggiorando il clima aziendale. La sua pericolosità risiede anche nell'abilità di rimanere celato, dato che le azioni di molestia sono spesso mascherate da decisioni manageriali o pratiche lavorative.

Riconoscere e contrastare il bossing richiede un intervento su più livelli, che include la promozione di una cultura aziendale basata sul rispetto e l'inclusione, la formazione dei manager sulle competenze relazionali e comunicative, l'implementazione di canali di segnalazione anonimi e l'adozione di politiche aziendali chiare contro le molestie sul lavoro. La lotta al bossing è fondamentale per garantire un ambiente lavorativo sano, dove i diritti e la dignità di ogni lavoratore siano rispettati e tutelati.

Il mobbing verticale discendente

Il *mobbing verticale discendente* è una forma di molestia psicologica sul posto di lavoro, in cui le azioni vessatorie sono perpetrate da figure gerarchicamente superiori, quali dirigenti o supervisori, nei confronti dei propri subordinati.

Questa dinamica di abuso si caratterizza per essere sistematica e prolungata nel tempo, e comprende una vasta gamma di comportamenti nocivi: dall'isolamento professionale, alla sottoposizione a carichi di lavoro eccessivi o, al contrario, all'assegnazione di compiti inutili o umilianti, passando per critiche continue e non costruttive, fino alla negazione ingiustificata di promozioni o opportunità di sviluppo professionale.

L'origine di tale fenomeno può essere rintracciata in una cultura aziendale che tollera o, nei casi peggiori, incentiva la competitività estrema e l'esercizio autoritario del potere, senza sufficienti controlli o bilanciamenti. Alcuni datori di lavoro o supervisori possono ricorrere al *mobbing verticale discendente* per mascherare le proprie insicurezze professionali, per eliminare chi percepiscono come una minaccia alla propria posizione, o semplicemente per affermare il proprio dominio e controllo sull'ambiente lavorativo. In altri casi, la scarsa formazione manageriale e l'assenza di politiche aziendali efficaci contro le molestie possono contribuire a creare un terreno fertile per tali comportamenti.

Il *mobbing verticale discendente* ha ripercussioni profonde non solo sulla salute fisica e mentale delle vittime, che possono soffrire di disturbi quali stress, ansia, depressione e burnout, ma anche sul benessere organizzativo complessivo. Le conseguenze includono una diminuzione della motivazione e della produttività, un aumento del turnover e del malcontento tra i dipendenti, nonché un deterioramento del clima aziendale.

Affrontare efficacemente il *mobbing verticale discendente* richiede un impegno congiunto da parte delle aziende, che dovrebbero adottare politiche chiare di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, promuovere una cultura del rispetto e dell'equità, fornire canali sicuri e confidenziali per le segnalazioni e garantire che vi siano conseguenze concrete per i trasgressori. È fondamentale anche l'investimento nella formazione dei dirigenti, non solo sulle competenze tecniche ma anche sulle capacità interpersonali e sulla gestione etica del potere, per prevenire l'insorgere di comportamenti nocivi e per costruire un ambiente lavorativo più sano e inclusivo.

Il *mobbing verticale discendente* rappresenta una delle manifestazioni più insidiose di abuso psicologico nel contesto lavorativo, caratterizzata dalla perpetrazione di comportamenti lesivi da parte di superiori verso i loro subordinati. Questa forma di molestia si distingue per la sua natura sistematica e per la sua durata prolungata nel tempo, evidenziando una dinamica di potere squilibrata che mina profondamente la dignità e il benessere del lavoratore.

Le origini del *mobbing verticale discendente* sono multifattoriali e possono essere ricondotte a un mix di fattori organizzativi, personali e culturali. A livello organizzativo, una cultura aziendale che valorizza eccessivamente la competizione, che non pone limiti all'esercizio dell'autorità o che non implementa politiche efficaci di prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro, crea un terreno fertile per lo sviluppo di queste dinamiche abusive. A livello personale, i superiori che praticano il mobbing possono essere mossi da insicurezze, ambizioni smisurate o dalla mancanza di adeguata formazione manageriale, portandoli a utilizzare il proprio potere in modo distruttivo piuttosto che costruttivo.

Questa forma di mobbing si manifesta attraverso un ampio spettro di azioni: assegnazione di obiettivi irraggiungibili, negazione sistematica di risorse necessarie per l'esecuzione del lavoro, isolamento professionale, critiche continue e non meritate, fino all'impedimento di opportunità di carriera senza giustificazioni valide. Questi comportamenti, oltre a danneggiare direttamente le vittime, compromettono l'efficienza organizzativa, fomentano un clima di paura e sfiducia e possono portare a un elevato tasso di assenteismo, riduzione della produttività e perdita di talenti.

Affrontare il *mobbing verticale discendente* richiede un approccio olistico che coinvolga l'intera organizzazione. È essenziale promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, sull'integrità e sulla trasparenza, dove ogni membro del personale si senta valorizzato e supportato. Le aziende devono implementare politiche chiare contro le molestie, fornire formazione specifica ai dirigenti per migliorare le loro competenze relazionali e di leadership, e stabilire procedure di segnalazione accessibili e sicure che garantiscano la protezione dei denunciatori. Inoltre, è cruciale che vi siano meccanismi di accountability che prevedano conseguenze reali per coloro che si rendono responsabili di mobbing, al fine di disincentivare tali comportamenti e promuovere un ambiente lavorativo più sano ed equo.

Il “mobbing orizzontale”

Il *mobbing orizzontale* descrive una forma di molestia sul lavoro che si verifica tra colleghi dello stesso livello gerarchico.

Questo tipo di mobbing si manifesta attraverso comportamenti ripetitivi e sistematici che hanno lo scopo di isolare, intimidire o umiliare un individuo o un gruppo, deteriorando significativamente il clima lavorativo e incidendo negativamente sul benessere psicologico delle vittime. Le azioni di mobbing orizzontale possono includere esclusione sociale, diffusione di pettegolezzi e false voci, sabotaggio del lavoro altrui, aggressioni verbali o altre forme di intimidazione psicologica.

Le origini del *mobbing orizzontale* sono complesse e possono essere attribuite a diversi fattori. Un elemento chiave è rappresentato dalla cultura aziendale: ambienti di lavoro altamente competitivi, scarsa comunicazione interna e mancanza di politiche adeguate per la gestione dei conflitti possono favorire l'insorgere di queste dinamiche. Inoltre, la mancanza di leadership efficace e di supervisione può lasciare spazio a comportamenti tossici tra i dipendenti, soprattutto quando non vi sono conseguenze chiare per tali azioni. Altri fattori possono includere gelosie professionali, insicurezze personali o semplicemente la volontà di alcuni individui di affermare la propria superiorità o appartenenza a un gruppo a discapito degli altri.

Contrastare il *mobbing orizzontale* richiede un approccio proattivo da parte dei dirigenti e della direzione aziendale, che dovrebbero promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione, implementare programmi di formazione sul posto di lavoro per migliorare la comunicazione e la gestione dei conflitti e stabilire procedure chiare per la segnalazione e il trattamento delle denunce di mobbing. È fondamentale creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano sicuri nel segnalare episodi di molestia, sapendo che le loro preoccupazioni saranno prese sul serio e che ci saranno misure appropriate per affrontare il problema.

Il *mobbing orizzontale* è una forma di molestia psicologica che avviene tra colleghi di pari livello gerarchico all'interno di un'organizzazione. Questa tipologia di mobbing si caratterizza per comportamenti ostili e ripetitivi, come isolamento, pettegolezzi, ridicolizzazione, e sabotaggio professionale, volti a danneggiare la reputazione, la posizione lavorativa e il benessere psicologico della vittima. Al contrario del mobbing verticale, dove il molestatore è in una posizione di potere rispetto alla vittima, il mobbing orizzontale nasce da dinamiche di gruppo e rivalità tra pari.

Le origini di questo fenomeno possono essere rintracciate in una varietà di fattori ambientali e interpersonali, inclusa una cultura aziendale che incoraggia la competizione a scapito della collaborazione, la mancanza di politiche efficaci per la gestione dei conflitti, e una supervisione inadeguata che non riesce a identificare o a intervenire nei comportamenti nocivi. Inoltre, fattori come invidia, insicurezza, o il desiderio di affermazione all'interno del gruppo possono spingere alcuni individui a comportamenti di mobbing nei confronti dei colleghi.

Per affrontare e prevenire il *mobbing orizzontale*, è fondamentale promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto, l'integrità e l'inclusione, sviluppare programmi di formazione per migliorare la comunicazione e le relazioni interpersonali, e implementare procedure chiare e trasparenti per la segnalazione e il trattamento delle denunce. È altresì importante che i leader e i manager siano formati per riconoscere i segni del mobbing e intervenire tempestivamente per risolvere le situazioni potenzialmente dannose.

Un approccio olistico che coinvolga tutti i livelli dell'organizzazione è cruciale per creare un ambiente di lavoro sicuro e supportivo, dove ogni individuo è valorizzato e protetto da comportamenti molesti, contribuendo così a una maggiore soddisfazione lavorativa e a una produttività ottimale.

Il “mobbing misto”

Il *mobbing misto* è una forma complessa di molestia sul lavoro che combina elementi sia del mobbing verticale, perpetrato da superiori nei confronti dei subordinati, sia del mobbing orizzontale, che avviene tra colleghi dello stesso livello gerarchico. Questa tipologia di mobbing si manifesta attraverso una serie di comportamenti nocivi e sistematici, come isolamento, dequalificazione professionale, diffamazione, assegnazione di compiti impossibili o inutili, e intimidazioni, che vengono esercitati sia da figure di autorità che da pari, creando un ambiente lavorativo ostile e altamente stressante per la vittima.

Le origini del *mobbing misto* possono essere attribuite a una congiunzione di fattori organizzativi e personali. A livello organizzativo, una cultura aziendale tossica che non interviene contro le dinamiche di potere negative, la mancanza di politiche chiare contro le molestie, e la carenza di meccanismi di supporto per i dipendenti sono tutti elementi che possono favorire l'emergere del mobbing misto.

A livello personale, invece, possono concorrere la ricerca di potere, l'invidia, le insicurezze e i pregiudizi, sia da parte dei superiori che dei colleghi, che vedono nella vittima una minaccia o un capro espiatorio per le proprie frustrazioni.

Affrontare il *mobbing misto* richiede un impegno organizzativo volto a promuovere un clima di lavoro basato sul rispetto reciproco, l'integrità e la collaborazione. È fondamentale implementare formazioni specifiche per manager e dipendenti, al fine di migliorare la comunicazione, la gestione dei conflitti e la consapevolezza delle conseguenze delle molestie sul posto di lavoro. Inoltre, le organizzazioni dovrebbero stabilire canali sicuri e confidenziali per le segnalazioni e assicurare che ogni caso venga trattato con serietà e imparzialità, al fine di proteggere le vittime e prevenire la perpetuazione di comportamenti nocivi.

Il *mobbing misto* rappresenta una delle sfide più complesse nel contesto delle molestie sul lavoro, unendo le dinamiche oppressive sia verticali che orizzontali in un'unica, deleteria realtà. Questa forma di mobbing vede la vittima assediata su più fronti: da un lato, subisce pressioni, umiliazioni o sabotaggi dai propri superiori (mobbing verticale discendente); dall'altro, è oggetto di esclusione, aggressioni verbali o psicologiche da parte dei colleghi (mobbing orizzontale). La simultaneità di queste pressioni rende il mobbing misto particolarmente devastante per chi lo subisce, incidendo gravemente sulla salute mentale, sulla fiducia in se stessi e sulle prestazioni lavorative della vittima.

Le radici del *mobbing misto* risiedono spesso in una cultura aziendale malsana, dove la competitività estrema, la mancanza di leadership etica e la scarsa comunicazione creano un terreno fertile per comportamenti tossici.

In un ambiente privo di chiari valori etici o di meccanismi di supporto e di ascolto, le tensioni possono facilmente degenerare in vere e proprie campagne di molestie, alimentate sia dalla volontà di affermazione personale sia da dinamiche di gruppo disfunzionali.

Per combattere efficacemente il mobbing misto è indispensabile una strategia d'intervento che agisca sia sul piano della prevenzione che su quello della risposta. A livello preventivo, è cruciale lavorare sulla cultura organizzativa, promuovendo valori di rispetto, inclusione e collaborazione. La formazione gioca un ruolo chiave, sensibilizzando dirigenti e dipendenti sui temi delle molestie sul lavoro e fornendo strumenti per gestire i conflitti in modo costruttivo. Parallelamente, è necessario sviluppare politiche aziendali chiare contro il mobbing, che prevedano procedure trasparenti e accessibili per la segnalazione degli episodi e meccanismi di tutela efficaci per le vittime.

La risposta al *mobbing misto* richiede un'azione rapida e decisa, con l'obiettivo di interrompere i comportamenti nocivi, sostenere la vittima e ripristinare un ambiente di lavoro sereno. Questo implica non solo l'applicazione di sanzioni adeguate nei confronti dei responsabili, ma anche il supporto psicologico e professionale alla vittima, per favorirne il recupero e la reintegrazione nel contesto lavorativo. Solo attraverso un impegno collettivo, che coinvolga tutti i livelli dell'organizzazione, è possibile creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, dove il *mobbing misto* non trovi spazio per manifestarsi.

Disposizioni di diritto civile e penale

In Italia, il fenomeno delle molestie sul posto di lavoro è regolamentato da un insieme di disposizioni di diritto civile e penale, oltre che da normative specifiche che tutelano la dignità e l'integrità psicofisica dei lavoratori. Sul piano del diritto penale, le condotte di molestia possono configurarsi sotto diverse fattispecie, tra cui il reato di atti persecutori (*stalking*) ex art. 612-bis del Codice Penale, qualora si manifestino attraverso comportamenti assillanti che causano un persistente stato di ansia o paura nella vittima, o l'injustificato timore per la sicurezza propria o di prossimi congiunti, o ancora costringono la stessa a modificare le proprie abitudini di vita. In ambito civile, le vittime di molestie sul lavoro possono ricorrere all'art. 2087 del Codice Civile, che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti, consentendo la richiesta di risarcimento per i danni subiti.

Per quanto riguarda la tutela della privacy delle vittime, il Garante per la protezione dei dati personali interviene con linee guida che impongono la riservatezza nella gestione dei casi di molestie, in conformità con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR, Regolamento (UE) 2016/679), assicurando che le informazioni relative alle vittime siano trattate con la massima confidenzialità e utilizzate esclusivamente per la gestione del caso.

A livello internazionale e europeo, il confronto con le legislazioni di altri Paesi evidenzia una tendenza comune nel rafforzare la protezione dei lavoratori dalle molestie. La Direttiva dell'Unione Europea 2006/54/CE relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e pari trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, include misure contro la discriminazione sul lavoro, che si estendono alla protezione dalle molestie e alle molestie sessuali.

Negli Stati Uniti, il Title VII del Civil Rights Act del 1964 vieta la discriminazione basata sul sesso, che comprende le molestie sessuali, mentre il Regno Unito fa riferimento all'Equality Act del 2010, che stabilisce un quadro legale contro la discriminazione sul lavoro, inclusi i casi di molestie.

La definizione di "*abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente*" si collega strettamente alla nozione di mobbing, riconosciuta in Italia con la legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero), che ha introdotto meccanismi di tutela e di risarcimento per i lavoratori vittime di questa specifica forma di molestia, benché il termine mobbing non compaia espressamente nel testo di legge. Questi abusi, caratterizzati dalla loro sistematicità e dalla loro durata nel tempo, rientrano nell'ambito delle violazioni dell'integrità morale del lavoratore, tutelate dall'art. 2087 del Codice Civile, che impone al datore di lavoro l'obbligo di prevenzione.

Questo quadro normativo sottolinea l'importanza di un approccio integrato e multidisciplinare alla lotta contro le molestie sul lavoro, che comprenda non solo la repressione delle condotte illecite, ma anche la promozione di una cultura aziendale basata sul rispetto, la dignità e l'uguaglianza, in linea con gli standard internazionali e le migliori pratiche in materia di diritti umani e di lavoro.

L'approccio legislativo italiano alle molestie sul posto di lavoro si inserisce in un contesto internazionale che richiede una sempre maggiore attenzione alla tutela dei diritti dei lavoratori. La legge italiana, attraverso un intreccio di disposizioni penali e civili, mira a creare un ambiente lavorativo sicuro, rispettoso e privo di qualsiasi forma di molestia o discriminazione. La normativa si pone in dialogo sia con gli obblighi derivanti dalla Costituzione Italiana, in particolare l'art. 3, che impone l'uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali, sia con gli standard internazionali e europei.

Il confronto con le legislazioni straniere evidenzia una diversità di approcci, ma anche un impegno comune verso la prevenzione e la repressione delle molestie sul lavoro. Ad esempio, la Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione dei whistleblower rafforza la tutela per coloro che segnalano abusi, inclusi casi di molestie, incentivando gli Stati membri a fornire canali sicuri per le segnalazioni e misure di protezione dai ritorsi. Questo si allinea con l'approccio italiano che, sebbene non specificamente focalizzato sul mobbing, offre protezione tramite l'articolo 2087 del Codice Civile e la normativa sulla privacy, garantendo anonimato e tutela per le vittime e per chi denuncia gli abusi.

In aggiunta, la legge italiana riconosce il danno biopsicosociale subito dalla vittima di mobbing, consentendo il risarcimento per danno morale, esistenziale e biologico, in linea con la giurisprudenza che ha progressivamente affinato i criteri di valutazione e riconoscimento di tali danni.

La complessità del fenomeno delle molestie sul lavoro richiede dunque un approccio multidisciplinare che integri le dimensioni legale, psicologica e organizzativa. La formazione e la sensibilizzazione diventano strumenti fondamentali per prevenire le molestie, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e rispettosa.

L'obiettivo è quello di non limitarsi alla mera repressione delle condotte illecite, ma di incentivare la creazione di ambienti di lavoro positivi, dove la dignità di ogni individuo sia al centro delle politiche aziendali e delle pratiche quotidiane.

In questo contesto, l'Italia, insieme ai partner internazionali, prosegue nel suo impegno a garantire la protezione dei lavoratori dalle molestie, orientando le politiche lavorative verso standard sempre più elevati di tutela dei diritti e del benessere sul posto di lavoro.

Il risarcimento del danno: il mobbing nel pubblico impiego non privatizzato

Per le controversie aventi ad oggetto i danni subiti dal dipendente non privatizzato in costanza di lavoro, la giurisdizione spetta al giudice amministrativo, in virtù del comma 4 dell'art. 63, d.lgs. n. 165 del 2001.

Ai sensi della citata disposizione, infatti, restano devolute alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto, comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi; dovrebbe appartenere alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, quindi, la domanda di risarcimento del danno professionale e biologico da mobbing.

Sul punto si registrano, tuttavia, in giurisprudenza differenti orientamenti.

Secondo un primo indirizzo, rientrano nella giurisdizione amministrativa esclusiva tutte le controversie patrimoniali inerenti al rapporto d'impiego, senza distinguere tra responsabilità contrattuale e aquiliana.

Non vi sarebbe quindi necessità di determinare il riparto di giurisdizione in relazione alla natura dell'azione (contrattuale o non) fatta valere in giudizio.

A supporto di tale tesi è l'assunto secondo cui è sufficiente un comportamento illegittimo del datore di lavoro e, quindi, un collegamento non occasionale tra la causa petendi e il rapporto d'impiego.

Questa impostazione è stata accolta anche dal Consiglio di Stato nella sentenza 9 ottobre 2002, n.5414, che ha affermato l'esigenza di valorizzare il principio di semplificazione e di concentrazione delle controversie risarcitorie conseguenziali presso il giudice amministrativo, tanto all'interno della giurisdizione esclusiva, quanto nell'ambito della giurisdizione generale di legittimità.

Ed infatti, le disposizioni contenute nel comma 4 dell'art. 63 attribuiscono alla giurisdizione amministrativa le controversie di carattere risarcitorio, indipendentemente dal titolo (contrattuale od aquiliano della responsabilità), essendo invece decisivo il collegamento della pretesa con il rapporto affidato alla giurisdizione esclusiva amministrativa.

Secondo l'orientamento dominante, invece, anche per quanto concerne i rapporti di pubblico impiego sottratti alla privatizzazione spetta al giudice ordinario la controversia risarcitoria avente ad oggetto il danno all'integrità fisica del dipendente cagionato dal mobbing allorché la domanda prospetti come extracontrattuale la responsabilità della p.a. per il pregiudizio derivante dalla situazione di disagio e dal comportamento vessatorio di colleghi o superiori.

Per contro, va confermata la giurisdizione del giudice amministrativo nel caso in cui la lesione sia derivante da una violazione del rapporto contrattuale, fondandosi l'azione proposta su uno specifico inadempimento da parte dell'amministrazione.

Quanto all'onere della prova, ha chiarito la giurisprudenza amministrativa (Cons. St. Sez. VI, 15 dicembre 2011, n. 6608, che è il lavoratore a dover dimostrare l'esistenza di tale danno e il nesso di causalità con l'inadempimento).

Invero, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo.

Inoltre, mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale – da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare abitudinale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno – deve essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni.

Ne discende che il prestatore di lavoro che chieda la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno (anche nella sua eventuale componente di danno alla vita di relazione o di cosiddetto danno biologico) subito a causa della lesione del proprio diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita, deve fornire la relativa prova in base alla regola generale di cui all'art. 2697 c.c., non essendo sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale.

In tema, merita segnalare Cons. St., A.P., 19 aprile, n. 7, il quale ha stabilito che *“nell'ipotesi in cui il dipendente pubblico chieda in giudizio il risarcimento del danno da usura psicofisica, deducendo che tale danno sia stato provocato dal frequente mancato godimento del riposo settimanale, reiterato nell'arco di un notevole periodo complessivo di tempo, senza che egli abbia fruito di riposto compensativo ed ancorché abbia percepito le previste maggiorazioni retributive per lo svolgimento di attività lavorativa in giorno festivo, deve ritenersi soddisfatto dal ricorrente l'onere di allegazione concernente sia l'oggetto della domanda che le circostanze costituenti il fatto-base su cui essa si fonda, sicché il giudice possa far ricorso alle presunzioni, basate sulle regole di esperienza, per ritenere provato il fatto- conseguenza del pregiudizio subito dall'istante”*.

Ha preliminarmente chiarito l'Adunanza che il danno da usura psicofisica in questione, stante l'afferenza a lesione di un diritto inviolabile della persona costituzionalmente protetto e, in particolare, del diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale, è riconducibile al disposto dell'art. 2059 c.c. il quale, interpretato in modo conforme a Costituzione, prevede una categoria unitaria di danno non patrimoniale per lesione di interessi inerenti alla persona non connotati da rilevanza economica, in cui rientrano sia il danno alla salute in senso stretto, cosiddetto biologico, sia quello c.d. tipo esistenziale quale quello appunto da usura psicofisica, intesi come tipologie descrittive e non strutturali.

La governance e la 231/2001. Prevenzione

L'implementazione di una governance efficace in materia di prevenzione delle molestie sul posto di lavoro trova un punto di riferimento normativo significativo nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, in relazione a reati commessi dai loro dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Sebbene il Decreto 231/2001 non menzioni esplicitamente il mobbing o le molestie sul lavoro tra i reati presupposto per la responsabilità dell'ente, la sua applicazione in termini di governance e di modello organizzativo e di controllo è estremamente rilevante per prevenire tali fenomeni.

La normativa impone alle entità di adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati. Questo include l'implementazione di codici etici che riflettano i valori dell'ente in materia di integrità e rispetto reciproco, la formazione dei dipendenti su tali valori, e la creazione di canali di segnalazione (whistleblowing) che permettano di denunciare anonimamente eventuali comportamenti illeciti o casi di molestie sul lavoro.

Nel contesto delle molestie sul posto di lavoro, la governance si traduce nell'adozione di politiche aziendali chiare contro ogni forma di discriminazione e molestia, nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, e nell'istituzione di procedure trasparenti e efficaci per la gestione delle segnalazioni.

Questo approccio non solo è conforme agli obblighi legali, ma contribuisce anche a creare un clima aziendale che scoraggia attivamente le condotte inappropriate.

Le società e le istituzioni della pubblica amministrazione possono applicare i principi del Decreto 231/2001 estendendo la loro governance per includere specifiche misure di prevenzione del mobbing e delle molestie. Ciò implica l'elaborazione di protocolli interni che definiscano in maniera inequivocabile cosa costituisca comportamento inaccettabile, la formazione regolare dei dipendenti su questi temi, e il monitoraggio costante del clima aziendale per identificare e intervenire tempestivamente su possibili situazioni di rischio.

La governance efficace in questo ambito si basa anche sull'impegno della dirigenza a promuovere attivamente una cultura aziendale basata sul rispetto e sull'integrità, dimostrando con l'esempio l'importanza di un comportamento etico. Questo include la responsabilizzazione di tutti i livelli gerarchici nell'identificazione e nella gestione delle situazioni di molestie, assicurando che vi siano conseguenze reali per i trasgressori e supporto per le vittime.

In conclusione, l'adozione di modelli organizzativi e di controllo conformi al Decreto 231/2001 rappresenta una strategia fondamentale per le società e le pubbliche amministrazioni che desiderano prevenire le molestie sul lavoro. Attraverso una governance solida, che integri la normativa con politiche aziendali specifiche e un impegno costante alla cultura del rispetto, è possibile creare un ambiente lavorativo sicuro e accogliente, dove tutti i dipendenti sono valorizzati e protetti.

L'adozione di una governance efficace per la prevenzione delle molestie sul posto di lavoro richiede un'attenta considerazione della privacy e della protezione dei dati personali delle persone coinvolte. In questo contesto, il Decreto Legislativo 231/2001 e il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) dell'Unione Europea forniscono un quadro normativo che le entità, sia private che pubbliche, devono integrare per garantire un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso.

Decreto Legislativo 231/2001 e Privacy

Sebbene il Decreto 231/2001 non tratti specificamente di molestie sul lavoro o di privacy, stabilisce le basi per un sistema di governance che include la responsabilità delle entità di prevenire reati attraverso l'adozione di modelli organizzativi efficaci. Questi modelli devono necessariamente considerare la gestione della privacy nel trattamento delle segnalazioni di molestie, in quanto coinvolgono il trattamento di dati personali sensibili.

La creazione di canali di segnalazione anonimi e la garanzia che le informazioni raccolte siano trattate con la massima riservatezza sono passaggi fondamentali per conformarsi sia al Decreto 231 che al GDPR. La segnalazione anonima aiuta a proteggere l'identità dei whistleblower, incoraggiando le denunce di comportamenti illeciti senza timore di ritorsioni. Allo stesso tempo, è necessario garantire che le procedure di indagine rispettino i diritti alla privacy di tutte le parti coinvolte, compresi gli accusati, fino a che non venga provata la loro responsabilità.

GDPR e la Tutela della Privacy nelle Molestie sul Lavoro

Il GDPR impone agli enti di adottare misure tecniche e organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza appropriato al rischio presentato dal trattamento dei dati personali. Questo include dati relativi a casi di molestie sul lavoro. La normativa richiede una base legale per il trattamento di tali dati, che può essere il consenso della persona coinvolta, l'adempimento di un obbligo legale, o l'esigenza di tutelare gli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona naturale.

Le entità devono quindi assicurarsi di:

- Informare chiaramente i dipendenti sulle modalità di trattamento dei loro dati in caso di segnalazione di molestie.
- Limitare l'accesso ai dati alle sole persone autorizzate che sono direttamente coinvolte nella gestione e nell'indagine delle segnalazioni.

- Conservare i dati per un periodo non superiore a quello necessario per gli scopi per cui sono stati raccolti o successivamente trattati.

Governance Integrata: Decreto 231/2001, GDPR e Prevenzione delle Molestie

Per integrare efficacemente le disposizioni del Decreto 231/2001 con i requisiti del GDPR nella prevenzione delle molestie sul lavoro, le organizzazioni dovrebbero:

- Sviluppare e implementare politiche e procedure chiare contro le molestie, che includano misure di tutela della privacy e della protezione dei dati.

- Formare i dipendenti e i manager su tali politiche, sottolineando l'importanza della riservatezza e del rispetto dei diritti alla privacy.

- Istituire un comitato o un responsabile per la gestione delle segnalazioni che sia formato sulla normativa relativa alla privacy e in grado di gestire i casi con la dovuta attenzione ai diritti delle persone coinvolte.

Adottando un approccio olistico che consideri sia la prevenzione delle molestie sia la tutela della privacy, le entità possono non solo conformarsi agli obblighi legali ma anche promuovere una cultura aziendale di rispetto e sicurezza, fondamentale per il benessere dei lavoratori e l'efficienza organizzativa.

Governance e Disposizioni Europee

1. Direttiva UE sulla Parità di Trattamento: La Direttiva 2000/78/CE stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e professione, vietando la discriminazione basata su vari fattori, inclusa l'identità di genere. Questa direttiva impone alle organizzazioni di adottare politiche interne chiare contro le molestie e le discriminazioni, un aspetto fondamentale della governance aziendale.

2. Direttiva sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro: La Direttiva 89/391/CEE e le successive direttive specifiche si concentrano sulla promozione del miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul lavoro. Sebbene si focalizzino principalmente sugli aspetti fisici della sicurezza sul lavoro, le implicazioni per la salute mentale e il benessere psicosociale non possono essere ignorate. Le organizzazioni sono quindi incoraggiate a includere nella loro governance misure preventive contro le molestie psicologiche.

3. GDPR e la Protezione dei Dati: Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) impone alle organizzazioni di trattare i dati personali in modo legale, giusto e trasparente. Ciò ha implicazioni dirette sulla gestione delle segnalazioni di molestie sul lavoro, richiedendo procedure di governance che garantiscano la riservatezza e la protezione dei dati delle vittime e degli accusati.

4. Direttiva sui Whistleblower: La Direttiva (UE) 2019/1937 tutela le persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, inclusi i casi di molestie sul lavoro. Le organizzazioni devono stabilire canali sicuri e confidenziali per le segnalazioni e proteggere i whistleblower da ritorsioni, un elemento chiave della governance etica.

Implementazione della Governance per la Conformità alle Disposizioni Europee

Per allinearsi alle disposizioni europee e implementare una governance efficace, le organizzazioni dovrebbero:

- **Adottare Politiche Antidiscriminazione:** Sviluppare politiche interne che riflettano i principi delle direttive europee, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.
- **Formazione Continua:** Offrire formazione regolare ai dipendenti e ai dirigenti sulle normative europee, sulla diversità e l'inclusione, e sulle procedure per segnalare e gestire le molestie.
- **Canali di Segnalazione Protetti:** Implementare sistemi di segnalazione in linea con la Direttiva sui whistleblower, garantendo la protezione dei dati personali secondo il GDPR.
- **Monitoraggio e Revisione:** Condurre audit periodici per valutare l'efficacia delle politiche di governance e apportare modifiche in base all'evoluzione delle normative europee e delle esigenze organizzative.
- **Responsabilità e Trasparenza:** Assicurare che la dirigenza dimostri un impegno trasparente verso la prevenzione delle molestie, incorporando questo impegno nella cultura aziendale e nelle pratiche quotidiane.

Incorporare le disposizioni europee nella governance aziendale non solo consente alle organizzazioni di rispettare gli obblighi legali, ma rafforza anche il loro impegno verso un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, promuovendo al contempo l'eccellenza e la sostenibilità nel lungo termine.

Conseguenze psicologiche delle Molestie nel posto di lavoro

Le vittime di molestie sul posto di lavoro possono subire una vasta gamma di conseguenze psicologiche, molte delle quali possono avere un impatto significativo e duraturo sulla loro vita quotidiana, professionale e personale. Queste conseguenze derivano dalla natura sistematica e prolungata delle molestie, che può portare a un deterioramento del benessere psicologico e fisico della vittima.

Stress e Ansia

Una delle conseguenze più comuni è un aumento dei livelli di stress e ansia. Le vittime possono sentirsi in uno stato costante di allerta, temendo nuovi episodi di molestia. Questo stato di tensione continua può portare a disturbi d'ansia generalizzata, attacchi di panico e altri problemi di salute mentale.

Depressione

La depressione è un'altra conseguenza significativa delle molestie sul lavoro. Le vittime possono sperimentare sentimenti di disperazione, bassa autostima e perdita di interesse per attività che prima trovavano piacevoli. In casi estremi, possono emergere pensieri suicidari, soprattutto se la persona si sente intrappolata nella situazione e priva di vie d'uscita.

Disturbi del Sonno

Le molestie sul lavoro possono portare a disturbi del sonno, come l'insonnia, dovuti all'ansia e allo stress. Questi disturbi possono a loro volta aggravare altri problemi di salute mentale, creando un circolo vizioso di deterioramento del benessere psicologico.

Disturbi da Stress Post-Traumatico (PTSD)

In alcuni casi, le vittime di molestie prolungate possono sviluppare sintomi di disturbo da stress post-traumatico (PTSD), caratterizzati da flashback, incubi, e una costante sensazione di tensione. Il PTSD si verifica quando l'individuo continua a rivivere l'esperienza traumatica delle molestie, con un impatto significativo sulla sua capacità di funzionare nella vita quotidiana.

Deterioramento delle Relazioni Interpersonali

Le conseguenze psicologiche delle molestie sul lavoro possono estendersi oltre l'individuo, influenzando le relazioni con amici, familiari e colleghi. Le vittime possono ritirarsi socialmente, isolandosi per paura di ulteriori giudizi o incomprensioni, o possono diventare irritabili e difficili da avvicinare, complicando ulteriormente i rapporti interpersonali.

Impatto sulla Produttività e Sull'Impegno Professionale

Le ripercussioni psicologiche possono anche incidere negativamente sulla produttività e sull'impegno professionale della vittima. La diminuzione della concentrazione, la perdita di motivazione e l'aumento dell'assenteismo sono tutti esiti comuni che, oltre a danneggiare la carriera della vittima, possono avere un impatto negativo sulle prestazioni complessive dell'organizzazione.

Affrontare queste conseguenze richiede un approccio olistico che comprenda supporto psicologico professionale, interventi organizzativi per prevenire e gestire le molestie sul lavoro, e una cultura aziendale che promuova il benessere, il rispetto e la sicurezza di tutti i dipendenti. La sensibilizzazione su queste dinamiche e le loro implicazioni è cruciale per creare ambienti di lavoro più sani e inclusivi.

Le conseguenze psicologiche delle molestie sul lavoro possono essere profonde e multiformi, incidendo non solo sul benessere individuale delle vittime ma anche sul loro ambiente sociale e professionale.

Queste condizioni psicologiche, infatti, non solo deteriorano la qualità della vita delle persone colpite ma possono anche compromettere significativamente la loro capacità lavorativa e le relazioni interpersonali.

Rimedi di Sostegno Psicologico

Per mitigare le conseguenze psicologiche delle molestie sul lavoro, è fondamentale che le vittime ricevano un adeguato sostegno psicologico. Ecco alcuni rimedi e strategie di supporto:

1. **Consulenza Psicologica Professionale:** L'accesso a servizi di consulenza psicologica o terapia può aiutare le vittime a elaborare le proprie esperienze, a sviluppare strategie per gestire l'ansia e la depressione e a rafforzare la propria autostima. La terapia cognitivo-comportamentale (CBT) è particolarmente efficace nel trattare i disturbi d'ansia e la depressione.

2. **Gruppi di Supporto:** Partecipare a gruppi di supporto può offrire alle vittime un senso di appartenenza e comprensione, consentendo loro di condividere le proprie esperienze in un ambiente sicuro e solidale. Il sostegno dei pari può essere una risorsa preziosa nel processo di recupero.

3. **Programmi di Assistenza ai Dipendenti (EAP):** Alcune organizzazioni offrono programmi di assistenza ai dipendenti che forniscono accesso a consulenze psicologiche, supporto legale e servizi di mediazione. Questi programmi possono essere un primo passo importante verso il recupero, offrendo consulenza confidenziale e risorse su misura.

4. **Formazione sulla Resilienza:** Programmi di formazione focalizzati sullo sviluppo della resilienza possono aiutare i dipendenti a costruire strategie di coping efficaci, migliorare la gestione dello stress e rafforzare la propria autostima. Questi programmi possono includere tecniche di mindfulness, gestione dello stress e sviluppo della leadership personale.

5. **Interventi Organizzativi:** Le organizzazioni dovrebbero adottare politiche chiare contro le molestie, promuovere una cultura del rispetto e garantire che vi siano percorsi sicuri per la segnalazione di episodi di molestia. La formazione dei manager e dei colleghi su come riconoscere e intervenire nelle situazioni di molestia è cruciale per creare un ambiente di lavoro supportivo.

6. **Supporto Legale e Orientamento:** Fornire alle vittime accesso a consulenza legale può aiutarle a navigare le opzioni legali disponibili, potenziando il senso di controllo sulla propria situazione e incoraggiando azioni proattive per la tutela dei propri diritti.

Incoraggiare un approccio proattivo e integrato al sostegno psicologico per le vittime di molestie sul lavoro è essenziale per favorire la loro ripresa e per promuovere ambienti di lavoro sicuri e inclusivi. Le organizzazioni hanno la responsabilità di implementare misure preventive, fornire risorse adeguate per il supporto delle vittime e garantire che l'ambiente di lavoro rispetti la dignità e il benessere di ogni dipendente.

Conclusioni e suggerimenti

Nel corso di questo articolo, abbiamo esplorato il fenomeno complesso e sfaccettato delle molestie sul posto di lavoro, evidenziando la varietà delle sue manifestazioni – dal bossing al mobbing in tutte le sue forme – e sottolineando l'impatto devastante che tali comportamenti possono avere sulla vita delle vittime. Abbiamo analizzato il quadro normativo italiano, con particolare attenzione al Decreto Legislativo 231/2001 e alla sua importanza nell'incoraggiare le organizzazioni a implementare efficaci sistemi di governance per prevenire e gestire le molestie. Inoltre, abbiamo discusso il ruolo cruciale del Garante della privacy e l'applicazione delle norme GDPR nel trattamento delle segnalazioni di molestie, garantendo al tempo stesso la tutela dei dati personali delle persone coinvolte.

La lotta contro le molestie sul posto di lavoro richiede un impegno costante e l'adozione di un approccio proattivo da parte delle organizzazioni, che vada oltre il mero adempimento degli obblighi legali.

Creare un ambiente lavorativo sicuro, rispettoso e inclusivo non è solo una responsabilità etica ma rappresenta anche una strategia vincente per migliorare la soddisfazione e la produttività dei dipendenti, contribuendo al successo complessivo dell'organizzazione. In questo contesto, la governance gioca un ruolo fondamentale nel definire le politiche, le pratiche e i valori che guidano l'azione aziendale, ponendo le basi per un futuro di lavoro dignitoso e libero da molestie per tutti.

L'importanza di una governance efficace nel contesto della prevenzione delle molestie sul posto di lavoro assume una dimensione ancora più ampia quando consideriamo le disposizioni europee, le quali stabiliscono standard elevati per la tutela dei lavoratori e promuovono un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso in tutti gli Stati membri. Le normative e le direttive dell'Unione Europea (UE) sottolineano la necessità per le organizzazioni di adottare misure proattive e sistematiche per contrastare ogni forma di discriminazione e molestia, integrando tali principi nella struttura della governance aziendale.

Published by



[Giulio Palma](#)

Avvocato/Attorney | Criminal Law| G.R. Management Compliance strategies| International Relations|Geopolitics|Cybersecurity|Cybercrimes & Investigations|Writer
Avvocato/Attorney | Criminal Law| G.R. Management Compliance strategies| International Relations|Geopolitics|Cybersecurity|Cybercrimes & Investigations|Writer

Published

Il presente contributo si sofferma su una problematica grave e caratterizzante i nostri tempi: le molestie sul posto di lavoro.

Il contributo parte dall'analisi delle tipologie di molestie, dal bossing al mobbing misto, per poi proseguire con la disciplina tanto sotto il profilo penale, con specifici riferimenti agli articoli del codice che sanzionano le condotte di molestia o discriminazione, quanto in ambito civile, dove la tutela si esplica attraverso il risarcimento del danno e la protezione della dignità del lavoratore. Fondamentale è il ruolo del Decreto Legislativo 231/2001, che introduce la responsabilità amministrativa delle società per reati commessi dai propri dipendenti, sottolineando l'importanza dell'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati di questa natura.

Prosegue delineando le conseguenze psicologiche susseguenti alla condotta lesiva fino a giungere ai rimedi di sostegno psicologico.

[hashtag#poliziapostale](#) [hashtag#Ministerogiustizia](#) [hashtag#standbyyou](#)
[hashtag#Ministerointerno](#) [hashtag#poliziadistato](#) [hashtag#formazione](#)
[hashtag#competenza](#) [hashtag#inrete](#) [hashtag#securityonline](#) [hashtag#awareness](#)
[hashtag#cyberawareness](#) [hashtag#psicologiaintribunale](#) [hashtag#AIVR](#)
[hashtag#osservatorio](#) [hashtag#Presidenzadelconsiglio](#) [hashtag#intelligenza](#)
[hashtag#artificiale](#) [hashtag#AI](#) [hashtag#intelligenzaartificiale](#) [hashtag#infosecurity](#)
[hashtag#social](#) [hashtag#sicurezzainrete](#) [hashtag#prevenzione](#) [hashtag#educazione](#)
[hashtag#protezionedeidati](#) [hashtag#informazionisensibili](#) [hashtag#datisensibili](#)
[hashtag#reati](#) [hashtag#informatici](#) [hashtag#codicepenale](#) [hashtag#codicerosso](#)
[hashtag#reatiinformatici](#) [hashtag#prevenzione](#)
[hashtag#associazioneitalianavittimedireato](#) [hashtag#molestieinrete](#)
[hashtag#violenzeinrete](#) [hashtag#violenzavirtuale](#) [hashtag#scuola](#) [hashtag#educateAI](#)
[hashtag#cybersecurity](#) [hashtag#ACN](#) [hashtag#agenziaperlasicurezza nazionale](#)
[hashtag#informatica](#) [hashtag#intelligence](#) [hashtag#istat](#) [hashtag#violenza](#)
[hashtag#violenzadigenere](#) [hashtag#geopolitica](#) [hashtag#digitale](#)
[hashtag#vitadasocial](#) [hashtag#generazioniconnesse](#) [hashtag#AGCOM](#)
[hashtag#autoritàperlegaranzienellecomunicazioni](#) [hashtag#AGID](#)
[hashtag#agenziaperlitaliadigitale](#) [hashtag#AGCM](#)
[hashtag#autoritàgarantedellaconcorrenzaedelmercato](#) [hashtag#cyberbullismo](#)
[hashtag#cyberbullo](#) [hashtag#retesicura](#) [hashtag#LEXetIUSTITIA](#)
[hashtag#cameradeideputati](#) [hashtag#senatodellarepubblica](#) [hashtag#cuoriconnessi](#)