

Codice di condotta

per la tutela della dignità della persona

Premessa

Il Codice di condotta ha l'obiettivo di:

- a) Prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità della persona così come definiti nell'allegato al presente Codice;
- b) Fornire procedure per la segnalazione e la gestione di tali situazioni nel caso in cui si verificano.

L'allegato contiene le definizioni dei comportamenti lesivi della dignità della persona inclusi, ma non limitati a: discriminazione, violenza, molestie morali e sessuali, mobbing, straining.



INDICE

CAPO I - Norme generali

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Principi e finalità

Art. 3 – Doveri dei responsabili di struttura

Art. 4 – Doveri di collaborazione

Art. 5 – Procedure

CAPO II - Disciplina della/del Consigliera/e di fiducia

Art. 6 – Ambito di competenza

Art. 7 - Compiti e caratteristiche

Art. 8 – Nomina e durata dell'incarico

Art. 9 – Funzioni

Art. 10 – Organizzazione e compenso

Art. 11 – Modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia – Procedura informale (*art. 6 lett. e*)

Art. 12 – Modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia – Procedura formale (*art. 6 lett. f*)

CAPO III – Disposizioni finali ed entrata in vigore

Art. 13 – Riservatezza

Art. 14 – Informazione e formazione

Art. 15 – Approvazione e modifiche al Codice

Art. 16 – Entrata in vigore

CAPO 1 - NORME GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica a tutte le persone che lavorano, collaborano e operano presso l'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM), al fine di promuovere, garantire e, ove violato, ripristinare il diritto alla dignità personale.
2. Per la piena realizzazione delle sopra citate finalità, l'Istituto richiama negli accordi e nei contratti con soggetti terzi, comunque denominati, l'obbligo del rispetto dei principi e dei criteri disciplinati dal presente Codice.

Art. 2 - Principi e finalità

1. L'Istituto:
 - a. Riconosce e tutela i principi di correttezza, rispetto reciproco, inclusività, libertà e dignità della persona come valori essenziali per un ambiente di lavoro sano, accogliente, rispettoso, efficace e volto a garantire la realizzazione della parità di opportunità e di genere, a prescindere da ogni tipologia di appartenenza.
 - b. Si impegna a garantire che gli stessi principi siano al centro delle attività quotidiane, promuovendo un ambiente di lavoro in cui tutti possano migliorare e contribuire al benessere collettivo.
 - c. Attua una politica di intransigenza rispetto a ogni comportamento lesivo di cui all'Allegato, che possa compromettere la dignità e il rispetto di tutte le persone individuate dall'art. 1 e tratta tali comportamenti allo scopo di adottare le misure necessarie per tutelare il benessere delle persone.
 - d. Si impegna ad assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato in forma sia scritta sia orale, promuovendo attività formative e di sensibilizzazione finalizzate a favorire una comunicazione gentile, neutrale e inclusiva.

Art. 3 – Strumenti di attuazione

1. L'Istituto, ai fini della realizzazione dei principi e delle finalità di cui all'articolo precedente:
 - a. Introduce e implementa la procedura per la valutazione del rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale alla luce dei principi relativi alla Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, processo fondamentale per garantire la sicurezza e il benessere delle persone, in conformità con le normative vigenti e le migliori pratiche organizzative.

- b. Pianifica e attua, periodicamente, delle azioni di monitoraggio e valutazione per accertare il rispetto del presente Codice.
- c. Promuove iniziative di formazione, con frequenza definita, per sensibilizzare e informare tutte le persone di cui all'art. 1 sui principi riconosciuti e tutelati dal presente Codice, al fine di sviluppare una consapevolezza collettiva e incoraggiare comportamenti positivi.

Art. 4 - Doveri dei responsabili di struttura

1. Le/i Responsabili di Divisione e le/i Dirigenti amministrative/i:

- promuovono la prevenzione dei comportamenti di cui all'allegato al presente Codice negli ambienti di lavoro di cui sono responsabili, incoraggiando un clima di rispetto basato su dialogo, comunicazione e inclusione;
- collaborano alla promozione e alla diffusione del presente Codice allo scopo di favorirne il rispetto;
- partecipano attivamente a corsi formativi per prevenire e sensibilizzare sui temi trattati dal presente Codice.

Art. 5 - Doveri di collaborazione

1. Tutte le persone individuate dall'art. 1 hanno la responsabilità di collaborare alla realizzazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro positivo e rispettoso.

2. Le persone alle quali viene affidato un incarico da parte dell'INRiM non possono sfruttare la propria posizione per compromettere l'efficacia delle politiche e dei principi stabiliti in questo Codice di Condotta.

Art. 6 - Procedure

1. Chiunque ritenga di avere subito uno dei comportamenti di cui all'allegato al presente Codice, o altri analoghi, potrà, alternativamente:

- rivolgersi alla/al propria/o Responsabile, che si attiverà secondo le modalità previste dal successivo art. 13.
- rivolgersi al/alla Consigliere/a di fiducia per avviare, la procedura informale o la procedura formale di seguito disciplinate, fatta salva, in ogni caso, la possibilità di adire ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

CAPO II - DISCIPLINA DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Art. 7 - Ambito di competenza

1. Il presente Capo si applica esclusivamente al personale di INRiM, nonché alle persone non legate da rapporto di lavoro all'INRiM quali: associati, dottorandi, tirocinanti, borsisti, assegnisti di ricerca e lavoratori somministrati.

Art. 8 - Compiti e caratteristiche

1. La/Il Consigliera/Consigliere di fiducia è figura esterna all'INRiM e fornisce consulenza e assistenza alle persone di cui all'art. 6 co. 1, che segnalino di essere oggetto di situazioni di cui all'allegato o altre analoghe.

2. Promuove e monitora l'attuazione dei principi di uguaglianza, parità e non discriminazione, segnalando al Comitato Unico di Garanzia (CUG) di INRiM ogni iniziativa utile a tal fine.

3. Agisce in posizione di autonomia e di terzietà, garantendo la riservatezza dei dati e delle informazioni acquisite.

4. E' dotata di adeguate conoscenze giuridiche in materia di pari opportunità, discriminazioni, diritto del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. È in possesso di competenze trasversali, quali capacità di ascolto, empatia, capacità relazionale, flessibilità, imparzialità, capacità di prevenzione e soluzione di conflitti, comunicazione efficace.

Art. 9 - Nomina e durata dell'incarico

1. La Consigliera/il Consigliere di fiducia è nominata/o a seguito di selezione pubblica secondo quanto previsto dalla legge e dalle norme dell'Istituto.

2. Ferma restando l'applicazione delle norme in materia di incarichi esterni di lavoro autonomo, l'Avviso deve contenere, quali elementi minimi: la richiesta del possesso dei requisiti di cui all'art. 8 commi 4 e 5; i compiti da affidare; la descrizione delle modalità essenziali di svolgimento dell'incarico; la durata dell'incarico; il compenso.

3. L'Avviso è emanato previo parere del Comitato Unico di Garanzia, obbligatorio ma non vincolante, in merito al contenuto dell'Avviso.

4. La selezione è effettuata da una Commissione composta da almeno 3 (tre) componenti, tra i quali la/il Presidente del Comitato di Garanzia, e alla quale possono essere chiamate/i a partecipare anche esperte/i esterne/i.

5. La Consigliera/il Consigliere di fiducia resta in carica per 3 (tre) anni decorrenti dalla data di stipulazione del contratto con il quale viene conferito l'incarico.

6. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.

Art. 10 - Funzioni

1. La Consigliera/il Consigliere di fiducia, negli ambiti di cui al precedente art. 7 e garantendo assoluta riservatezza alla persona lesa:

a) offre uno Sportello di ascolto per tutte/i coloro che fanno parte della comunità di INRiM e che ritengano di avere subito o di subire atti o comportamenti considerati lesivi della dignità della persona o che cagionino disagio psicofisico.

b) esamina le denunce e le segnalazioni di disagio, allo scopo di individuare e ricercare possibili soluzioni;

c) agisce in prima istanza con procedure informali, in autonomia, con facoltà di chiedere all'Istituto, tramite le figure istituzionali che lo rappresentano, le informazioni e i documenti che ritenga rilevanti; segnala, con il consenso della vittima, il comportamento molesto al responsabile istituzionale competente;

d) fornisce assistenza alla persona coinvolta nell'individuazione dei percorsi per lei più idonei per le azioni informali, formali amministrative e/o giudiziarie del caso e la assiste in tutte le fasi della vicenda, compresa, se richiesta, l'attività di mediazione interna all'Ente;

e) conclude le attività di assistenza e consulenza alla persona coinvolta in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla complessità del caso trattato e, comunque, non oltre 90 giorni dal ricevimento della relativa richiesta;

f) se richiesta/o, partecipa alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia, con funzione consultiva in qualità di esperta/o e propone la promozione di indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare e rimuovere i comportamenti lesivi della dignità delle persone;

g) partecipa ai lavori per l'aggiornamento del presente Codice, quando necessario;

h) con cadenza annuale dalla data di nomina, presenta alla Direzione Generale di INRiM e al Comitato Unico di Garanzia un rapporto su quanto rilevato e attuato nell'anno solare precedente. Il report dovrà restituire a INRiM una fotografia dinamica della situazione e dello stato di avanzamento delle attività, ferma restando l'anonimizzazione dei dati personali;

i) fornisce consulenza in merito alla promozione e all'attuazione di azioni per la realizzazione delle pari opportunità, comprese le attività di formazione, e propone eventuali azioni volte a prevenire situazioni di malessere nell'ambiente lavorativo e/o a superare situazioni di disagio;

2. La Consigliera/il Consigliere può operare in coordinamento con la/il Consigliera/e di Parità regionale, che è un pubblico ufficiale e può promuovere azioni di conciliazione o agire in giudizio.

Art. 11 - Organizzazione e compenso

1. Per l'esercizio delle funzioni, l'Istituto garantisce alla/al Consigliera/Consigliere di fiducia piena autonomia, la disponibilità di uno spazio adeguato, il pieno accesso agli atti relativi al caso trattato e alle informazioni necessarie per la soluzione dello stesso, la collaborazione del personale e, ove richiesto e previa autorizzazione, di esperte/i esterne/i all'Istituto.

2. L'Istituto, inoltre, dà adeguata informazione in merito al nominativo, alle competenze e alle modalità di contatto della/del Consigliera/e di fiducia, dandone comunicazione esterna attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente di una scheda informativa anche attraverso l'utilizzo di supporti audio-video esplicativi sulla figura e sull'attività della/del Consigliera/Consigliere di fiducia e comunicazione interna indicando le modalità di contatto e gli orari di disponibilità.

3. Alla/Al Consigliera/Consigliere di fiducia è corrisposto un compenso annuale di tipo forfetario, stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Può, altresì, essere analogamente stabilito un rimborso spese, nei limiti di un importo massimo predefinito, per attività istituzionali da svolgere nell'ambito dell'incarico attribuito.

Art. 12 - Modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia - Procedura informale

1. La Consigliera/il Consigliere di fiducia, su richiesta informale della persona che ritiene di essere vittima di un comportamento di cui all'allegato al presente Codice, ovvero ad esso analogo, fatta salva la possibilità dell'interessato/a di far valere i suoi diritti in sede civile e penale, fornisce la consulenza e l'aiuto necessari per individuare la modalità più idonea ai fini dell'interruzione dei comportamenti indesiderati.

2. Al fine di cui al comma precedente, la Consigliera/il Consigliere di fiducia, esclusivamente previo consenso espresso della persona che ritiene di essere stata lesa, può:

- a) consigliare le modalità più idonee per la soluzione del caso;
- b) sentire il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti lamentati;
- c) acquisire eventuali testimonianze, garantendo l'anonimato ove richiesto, e accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti al caso in esame;
- d) proporre incontri a fini conciliativi tra la persona che ritiene di essere stata lesa e l'autore o l'autrice delle molestie;
- e) nei casi più gravi consigliare il/la Responsabile della struttura competente circa lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della persona che ritiene di essere stata lesa;

f) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso.

3. La procedura informale deve terminare entro il termine di cui all'art. 10, lettera e).

4. La segnalazione può essere ritirata dalla persona che l'ha avviata in ogni momento della procedura informale. In tal caso, la Consigliera/il Consigliere di fiducia ha l'obbligo di interrompere la procedura.

Art. 13 - Modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia - Procedura formale

1. La persona che ritenga di essere vittima di un comportamento di cui all'allegato al presente codice o altro analogo, in alternativa alla procedura informale di cui all'articolo precedente, ovvero dopo l'esperimento infruttuoso della stessa, può azionare una procedura formale, per la quale può avvalersi dell'assistenza della/del Consigliera/Consigliere di fiducia. È fatta salva la possibilità dell'interessata/o di far valere i suoi diritti in sede civile e penale.

2. La segnalazione formale è presentata alla/al Responsabile di Divisione o alla/al Dirigente amministrativa/o della struttura in cui lavora la persona che segnala gli atti o i comportamenti di cui all'allegato al presente Codice, o altri analoghi.

3. Nel caso in cui la segnalazione riguardi la/il Direttrice/Direttore Scientifica/o, la/il Responsabile di Divisione o la/il Dirigente amministrativa/o, è presentata alla/al Direttrice/Direttore Generale; nel caso in cui, infine, riguardi la/il Direttrice/Direttore Generale è presentata all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

4. L'Istituto, anche nelle more del procedimento disciplinare, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino i comportamenti lesivi nei suoi confronti.

5. Nei casi di cui al comma 4, le persone coinvolte possono chiedere di essere assegnate, anche temporaneamente, a una diversa struttura organizzativa. L'Istituto, accogliendo la richiesta delle persone coinvolte oppure in base a una propria autonoma valutazione, può adottare provvedimenti di assegnazione, anche temporanea, a una diversa struttura, al fine di tutelare il benessere individuale e organizzativo.

6. Nel caso in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui al presente articolo, si riveli infondata, l'Istituto adotta, se del caso, le misure più idonee per la tutela della dignità e onorabilità della persona indicata come autrice dei fatti lesivi.

CAPO III - DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

Art. 14 – Riservatezza

1. Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza.
2. Chiunque venga a conoscenza di fatti o notizie legati alla trattazione di casi relativi a comportamenti di cui all'allegato al presente Codice o analoghi ha l'obbligo di non divulgarli e, se coinvolto/a nelle procedure, di trattare i dati personali nel rispetto della legislazione e procedure vigenti in materia di privacy.

Art. 15 - Informazione e formazione

L'Istituto si impegna a:

- a) garantire la massima visibilità e diffusione del presente codice, attraverso la pubblicazione sul Portale dell'Amministrazione, sulla intranet, il suo richiamo all'interno dei contratti individuali di lavoro, nonché in base alle modalità che saranno definite dall'Istituto anche attraverso la predisposizione di un apposito Piano di comunicazione;
- b) fornire informazioni dettagliate riguardo al nome, al luogo, agli orari di reperibilità e ai recapiti della/del Consigliera/Consigliere di fiducia;
- c) realizzare interventi formativi e informativi specifici per prevenire e sensibilizzare sui temi trattati nel presente Codice;
- d) rivedere ed eventualmente aggiornare il presente Codice, attraverso un sistema di monitoraggio continuo, per garantirne la validità nel tempo.

Art. 16 - Approvazione e modifiche al Codice

1. L'approvazione e le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione dell'INRiM, previo parere non vincolante del Comitato Unico di Garanzia e informazione alle organizzazioni sindacali.
2. L'aggiornamento dell'allegato al presente Codice, avendo natura meramente definitiva, è approvato con decreto del Direttore Generale.

Art. 17 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Definizioni di Discriminazione, Violenza, Molestie, Mobbing, Straining.

Le definizioni che seguono identificano, in maniera sintetica, gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, che il Codice di Condotta ha lo scopo di prevenire. Poiché la realtà ha sempre molte sfaccettature, l'elenco e le definizioni non sono esaustivi, ma hanno la funzione di costituire una guida alla conoscenza e alla comprensione di tali comportamenti. Per la stessa ragione, nel corpo del Codice talvolta si è fatto riferimento a comportamenti "analoghi", che possono sfuggire a una formula definitoria, ma che non per questo possono recare meno danno a chi ne sia destinataria/o. Inoltre, le definizioni sorgono dall'osservazione della realtà, che può cambiare: lo straining, ad esempio, solo di recente è stato configurato come fattispecie autonoma.

* * * * *

Discriminazione

La discriminazione rappresenta ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza in base a caratteristiche personali non rilevanti ai fini del merito della condotta, come il sesso, l'origine etnica, l'età, la religione, l'orientamento sessuale, la disabilità o altre condizioni personali e sociali (c.d. **caratteristiche personali protette**) e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale o in ogni altro ambito della vita pubblica.

Discriminazione diretta

Per discriminazione diretta si intende la situazione in cui una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, sulla base di una caratteristica personale protetta.

Discriminazione indiretta

La discriminazione indiretta, invece, è definita dalla normativa come la situazione in cui una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che presentano una determinata caratteristica personale protetta in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Norme di riferimento

Articolo 2, 3 e 37 della Costituzione;

Articoli 15 e 16 della legge 20 maggio 1970 n. 300:

D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 215 “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”;

D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;

D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità”, in particolare artt. 25, 26 e 27;

Legge 1 marzo 2006 n. 67 “Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni”;

D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5: “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

Legge 20 maggio 2016 n. 76 (c.d. "Legge Cirinnà") “Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze”.

Violenza

La violenza è l’uso intenzionale della forza fisica o del potere, minacciato o reale, contro sé stessi, un’altra persona o contro un gruppo o una comunità.

Violenza fisica

La violenza fisica è ogni atto che comporta l’uso intenzionale della forza fisica verso un’altra persona con l’obiettivo o l’effetto di causare dolore, sofferenza, lesioni o limitazioni della libertà personale. E’ una forma evidente e grave di violazione dell’integrità fisica e della dignità della persona.

Violenza psicologica

La violenza psicologica è una forma di abuso che si manifesta attraverso comportamenti verbali, atti, atteggiamenti o omissioni sistematici volti a intimidire, isolare socialmente, minare l'autostima controllare pensieri, emozioni, decisioni, provocare danni emotivi e mentali duraturi.

Violenza digitale

La violenza digitale è qualsiasi forma di violenza agita attraverso strumenti digitali (social media, e-mail, piattaforme on line ecc.) con lo scopo di danneggiare, controllare, umiliare, minacciare, molestare o isolare una persona.

Norme di riferimento

OMS – Organizzazione Mondiale della Sanità (2002)

Art. 582 Codice Penale – Lesioni personali

Articolo 609-bis e seguenti del Codice Penale: delitti contro la libertà sessuale

Articolo 612-bis del Codice Penale: delitto di atti persecutori (stalking)

Articolo 612-ter del Codice Penale: diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (*revenge porn*)

Convenzione del Consiglio d'Europa (Convenzione di Istanbul 2011)

Adottata dal Consiglio d'Europa e ratificata dall'Italia con Legge 77/2013

Legge 69/2019 (c.d. "Codice Rosso"): modifiche al codice penale, di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.

Convenzione ILO 190/2019 "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro";

Legge 71/2017: disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione e il contrasto del fenomeno del cyberbullismo, che può fornire principi interpretativi utili anche per il contesto lavorativo;

GDPR UE 2016/679

Molestie

Comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso di una persona o ad altri fattori identitari (come razza, etnia, religione, disabilità, età, orientamento sessuale) che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali rappresentano una specifica tipologia di molestie, caratterizzata da comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, che violano la dignità della persona e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestie digitali

Queste condotte si configurano come una serie di comportamenti offensivi, denigratori, intimidatori o minacciosi posti in essere tramite mezzi digitali, come e-mail, messaggistica istantanea, social media, forum online o piattaforme di collaborazione, che violano la dignità della persona e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Norme di riferimento

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo (art. 2 c.1, lettera c)

Art. 32 Costituzione (Tutela della salute come diritto fondamentale)

D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, include rischi psicosociali)

Art. 2087 c.c. (Tutela delle condizioni di lavoro)

D.lgs 216/2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE

D. Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna)

d. Lgs. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)

Art.609-bis c.p. (Violenza sessuale – se particolarmente grave)

Convenzione ILO 190/2019 “Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro”;

Legge 71/2017 contro il cyberbullismo

GDPR UE 2016/679

Mobbing

Indica una forma di violenza psicologica sistematica esercitata sul luogo di lavoro attraverso atti vessatori ripetuti nel tempo da parte di superiori (**mobbing verticale**) colleghi (**mobbing orizzontale**) o subordinati (**mobbing ascendente**) con effetti lesivi sulla salute, dignità, reputazione o posizione lavorativa della vittima.

Mobbing digitale

È una forma di mobbing che si manifesta attraverso strumenti e canali informatici. È una declinazione contemporanea del mobbing tradizionale favorita dalla crescente diffusione del lavoro da remoto, delle piattaforme collaborative e della reperibilità costante tramite e-mail, chat aziendali e strumenti digitali.

Norme di riferimento

Nessuna legge specifica sul mobbing, ma la sua rilevanza giuridica è riconosciuta in via interpretativa e giurisprudenziale attraverso le seguenti norme:

Art. 32 Costituzione (Tutela della salute come diritto fondamentale);

Art. 41 Costituzione (l'attività economica non può svolgersi in contrasto con la dignità umana)

D.lgs. 81/2008 "Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, include rischi psicosociali";

Art. 2087 c.c. "Tutela delle condizioni di lavoro";

Art. 1175 c.c. "Comportamento secondo correttezza";

Art. 1375 c.c. "Esecuzione di buona fede".

Giurisprudenza rilevante:

Cass.Civ. Sez. Lav. Sentenza n. 10992/2010 riconosce il mobbing come illecito da comportamenti sistematici lesivi.

Cass.Civ. Sez. Un.Sentenza n. 8828/2005 individua i requisiti del mobbing.

Straining

Derivato dall'inglese "to strain" (tendere, sforzare), indica una situazione di stress forzato sul luogo di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione ostile in grado di determinare effetti duraturi, ma di per sé non necessariamente ripetuta nel tempo come nel caso del mobbing.

Norme di riferimento

Art. 32 Costituzione (Tutela della salute come diritto fondamentale);

D.lgs. 81/2008 "Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, include rischi psicosociali";

Art. 2087 c.c. "Tutela delle condizioni di lavoro";

Art. 1175 c.c. "Comportamento secondo correttezza";

Art. 1375 c.c. "Esecuzione di buona fede".