



Nctm



CONFLITTI AZIENDALI: come prevenirli, gestirli e risolverli

a cura di

Michele Bignami

Francesca Pittau



IL WHISTLEBLOWING





Whistleblowing: definizione

Con il termine “*whistleblowing*” si intende uno strumento che viene utilizzato per segnalare all’autorità giudiziaria o al responsabile della propria azienda un episodio di pericolo sul posto di lavoro, di danno ambientale, di illecite operazioni, di corruzione, ecc.

Dal novembre 2017 anche in Italia è stata implementata una disciplina specifico sul c.d. *whistleblowing*

- **Disciplina:** Legge 179/2017 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.
- **Inserimento nel sistema dei Modelli D. Lgs. 231/2001:** nel settore privato, l’art. 2 della citata L. 179/2017 ha modificato l’art. 6, D. Lgs. n. 231/2001 che già prevedeva che i lavoratori, a tutela dell’integrità dell’ente, potessero effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente.
- **Finalità:** rafforzamento delle tutele di coloro che segnalano o denunciano condotte illecite o comportamenti *contram legem*, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato
- **Modalità:** predisposizione di uno o più canali per l’inoltro di segnalazioni che garantiscano la riservatezza dell’identità del segnalante nella gestione della segnalazione; almeno un canale alternativo deve essere gestito con modalità informatiche.



Whistleblowing: tutele e sanzioni

Tutele previste

- Divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo
- Forte *focus* sulla tutela del segnalante

Sanzioni applicabili

- nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante;
- nullità del mutamento delle mansioni del segnalante;
- nullità di qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante

NB: l'art. 3 contempla deroghe alla disciplina dell'obbligo di segreto professionale



Whistleblowing: sistemi di segnalazione e Modelli organizzativi

Se fanno parte del Modello Organizzativo 231

- la loro legittimità è definita dalla stessa legge nella misura in cui sono volte a garantire gli scopi del Modello
- le segnalazioni sono gestite per le finalità di cui al Modello, ossia per prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

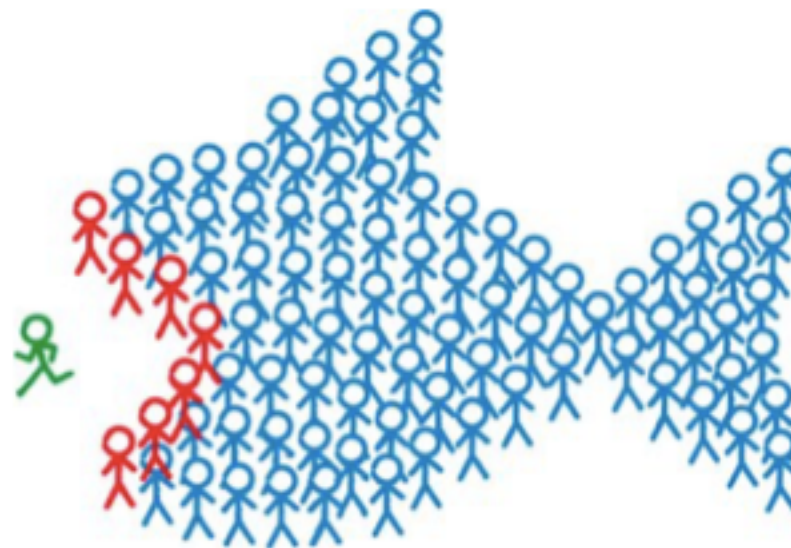
Se non fanno parte del Modello Organizzativo 231

- la legittimità dei sistemi di segnalazione va valutata caso per caso;
- la protezione del legittimo interesse del datore di lavoro nel gestire le segnalazioni e prevenire comportamenti inadempienti deve essere bilanciata con il diritto alla riservatezza
- i dati devono essere gestiti in conformità alla legge e secondo i principi in materia di protezione dei dati

(Garante per la protezione dei dati personali: Segnalazione al Parlamento e al Governo sull'individuazione, mediante sistemi di segnalazione, degli illeciti commessi da soggetti operanti a vario titolo nell'organizzazione aziendale - 10 dicembre 2009)



IL MOBBING





Mobbing “tipico”: definizione

Cassazione Civile, sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785

Per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.



Mobbing “orizzontale”: definizione

Tribunale di Terni, sez. lav., 7 marzo 2018, n. 92

Il mobbing è caratterizzato, sotto il profilo soggettivo, dal dolo del soggetto agente, da intendersi nell'accezione di volontà di nuocere o infastidire o comunque svilire in qualsiasi modo il proprio sottoposto o collega di lavoro. Nel caso di mobbing orizzontale, al comportamento doloso del collega di lavoro si accompagna quello di tipo colposo del datore di lavoro, il quale, in violazione in questo caso del disposto generale dell'art. 2087 c.c., non avrebbe posto in essere tutte quelle cautele necessarie ad evitare che il luogo di lavoro possa divenire fonte di danno alla persona (complessivamente intesa) del proprio dipendente. Inoltre, per la sussistenza della fattispecie non è sufficiente provare la presenza di uno o più atti illegittimi posti in essere dal datore di lavoro, ma è necessario provare il loro nesso causale con un intento discriminatorio, vessatorio e persecutorio nei confronti della dipendente, finalizzato all'estromissione del lavoratore dall'ambiente lavorativo o alla sua mortificazione sotto il profilo professionale, danneggiandone l'immagine e la personalità.



Mobbing: rassegna giurisprudenziale

Cassazione civile, sez. lav., 21 maggio 2018, n. 12437

È configurabile il "mobbing" lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del datore medesimo. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che aveva ravvisato entrambi gli elementi, individuabili, il primo, nello svuotamento progressivo delle mansioni della lavoratrice e, il secondo, nell'atteggiamento afflittivo del datore di lavoro, all'interno di un procurato clima di estrema tensione in azienda).

- La società ha posto in essere un comportamento mobbizzante consistente nello svuotamento progressivo delle mansioni di più elevato contenuto professionale che venivano svolte dalla lavoratrice, in un clima di crescente ed afflittiva emarginazione, fino a determinare l'insorgenza di una sindrome depressiva persistente.
- La Corte ha ritenuto configurarsi un'ipotesi di mobbing, individuando la sussistenza tanto dell'elemento oggettivo quanto dell'elemento soggettivo.



Mobbing: rassegna giurisprudenziale

Tribunale di Milano, sez. lav., 14 luglio 2014, n. 1628

Affinchè il demansionamento possa astrattamente assumere valore nella configurazione del mobbing, la giurisprudenza attribuisce significativo valore alla durata del demansionamento e richiede un ampio dislivello tra le mansioni precedentemente svolte e quelle successivamente assegnate, cosa che nel caso di specie non si è in alcun modo verificata.

- Il lavoratore lamentava la sussistenza di condotte ostili e demansionanti poste in essere dal datore di lavoro con scopo vessatorio e mortificante ed effetto lesivo sul proprio equilibrio psico-fisico.
- Il Giudice non solo ha ritenuto insussistente il demansionamento, ma ha anche evidenziato come le condotte del datore di lavoro non integrassero la fattispecie di mobbing così come descritto dalla giurisprudenza.



Mobbing: rassegna giurisprudenziale

Cassazione civile, sez. lav., 20 marzo 2009, n. 6907

È correttamente motivata la sentenza di merito che abbia ravvisato il compimento di una complessiva operazione di mobbing nella pretestuosa irrogazione di sanzioni disciplinari ad una lavoratrice, sorretta dalla volontà del datore di colpirla, culminate nella comminazione del licenziamento, basato anche sulle sanzioni precedenti.

- La Società aveva sottoposto la lavoratrice a 7 provvedimenti disciplinari per addebiti insussistenti, tardivi o irrilevanti che hanno poi comportato il licenziamento.
- La Corte ha ritenuto che le sanzioni non fossero né illegittime né eccessive ma, piuttosto, irrogate per ragioni strumentali ed in modo sostanzialmente pretestuoso, amplificando l'importanza a fatti di modesta rilevanza. Secondo la Suprema Corte, infatti, tali provvedimenti non sarebbero stati erogati se non fosse sussistita una precisa volontà di colpire la lavoratrice.



Non è Mobbing ma...

Cassazione Civile, sez. lav., 20 giugno 2018, n. 16256

Nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro asseritamente vessatoria, il giudice di merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati – esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale – pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili.

- Il lavoratore lamentava la sussistenza di condotte demansionanti e comportamenti illegittimi e discriminatori posti in essere dal datore di lavoro. Il Tribunale e la Corte d'Appello dichiaravano l'illegittimità delle sanzioni disciplinari irrogate al lavoratore respingendo le domande risarcitorie e ritenendo non integrata l'ipotesi di mobbing.
- La Suprema Corte ha ritenuto fondata la censura con cui si sottolinea l'errore commesso dalla Corte territoriale nel ritenere che l'applicazione di sanzioni disciplinari al lavoratore poi dichiarate nulle non costituissero fonte di responsabilità risarcitoria benché non integrassero un'ipotesi di mobbing.
- Le disposizioni dell'art. 2087 c.c. non si applicano solo in presenza di un disegno vessatorio complessivo, bensì opera anche rispetto a singoli comportamenti inadempienti o illegittimi in pregiudizio del lavoratore.



Non è Mobbing ma...

La sentenza della Suprema Corte si pone nel solco di precedenti pronunce di legittimità, Cass., 5 novembre 2012, n. 18927 e Cass., 3 marzo 2016, n. 4222, secondo cui:

- Nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente persecutoria, il giudice del merito è tenuto a valutare se i comportamenti denunciati possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e se siano causalmente ascrivibili a responsabilità del datore che possa esserne chiamato a risponderne nei limiti dei danni a lui specificamente imputabili.



I LICENZIAMENTI DISCIPLINARI





Art. 4 Statuto dei Lavoratori

- 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.*
- 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*
- 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.*



Illegittimità del licenziamento: rassegna giurisprudenziale

Cassazione civile, sez. lav., 31 gennaio 2017, n. 2499

È da considerarsi illegittimo, in quanto ritorsivo, il **licenziamento** di un dipendente assunto a tempo indeterminato a seguito di una precedente vertenza giudiziaria, per aver pubblicato su una chat privata di Facebook, nella quale i lavoratori si scambiavano informazioni sull'incontro sindacale per il rinnovo del contratto integrativo, una vignetta satirica raffigurante un coperchio di vasellina cui era sovrapposto un disegno e il marchio Gucci.

- La Cassazione conferma in pieno la decisione della corte di merito. Per i giudici, si tratta di libero esercizio del diritto di critica, a ogni modo non integrante una potenziale lesione dell'immagine aziendale per via della diffusione della vignetta limitata ai partecipanti alla chat.



Illegittimità del licenziamento: rassegna giurisprudenziale

Cassazione civile, sez. lav., 31 maggio 2017, n. 13799

È illegittimo il licenziamento irrogato al dipendente che critica l'azienda sulla propria pagina facebook.

- Licenziamento per contenuto diffamatorio, sia nei confronti della società sia nei confronti del legale rappresentante, di espressioni "postate" su Facebook.
- Per la Corte, dunque, nell'insussistenza del fatto contestato, in base all'art. 18 St. lav. modificato dalla Fornero, rientra anche l'ipotesi del fatto esistente ma non illecito.
- La Cassazione conferma l'orientamento giurisprudenziale sulle conseguenze sanzionatorie del licenziamento disciplinare illegittimo, nel regime disciplinato dall'articolo 18 St. lav., come modificato dalla legge Fornero.



Illegittimità del licenziamento: rassegna giurisprudenziale

Tribunale Ascoli Piceno, 19 novembre 2013

È illegittimo per violazione del principio di proporzionalità il licenziamento intimato per giusta causa a un lavoratore per aver pubblicato sulla propria pagina Facebook una critica alla clientela del proprio datore di lavoro, quando questa costituisca uno sfogo, pur volgare ed inelegante, e risulti visibile soltanto ad un numero ristretto di persone e per un breve lasso di tempo.

- Licenziamento per aver pubblicato sul proprio profilo Facebook un post del seguente tenore *“un v***** di cuore ai clienti che oggi sono venuti a comprare le vitarelle a Brico invece di fare la scampagnata di Pasquetta!!!!”*
- Per il Giudice ciò ha costituito un semplice sfogo, non offensivo, anche a causa della limitata diffusione della frase perché visibile ad un numero limitato di contatto, ovvero gli amici di Facebook.



Legittimità del licenziamento: rassegna giurisprudenziale

Cassazione civile, sez. lav., 27 aprile 2018, n. 10280

In tema di licenziamento disciplinare, costituisce giusta causa di recesso, in quanto idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo, la diffusione su "facebook" di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro, integrando tale condotta gli estremi della diffamazione, per la attitudine del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone.

La condotta di postare un commento su facebook realizza la pubblicizzazione e la diffusione di esso, per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie, lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo.

- Licenziamento per affermazioni pubblicate sulla propria bacheca di Facebook in cui esprimeva disprezzo per l'azienda nei seguenti termini *"mi sono rotta i c***** di questo posto di m**** e per la proprietà"*, con irrilevanza della specificazione del nominativo del rappresentante della stessa, essendo facilmente identificabile il destinatario.
- La Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento tenuto conto dell'idoneità del mezzo a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone apprezzabile per composizione numerica.



Legittimità del licenziamento: rassegna giurisprudenziale

Tribunale Bergamo, 24 dicembre 2015

Il concetto di giusta causa non si limita all'inadempimento lavorativo tanto grave da giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro, ma si estende anche a condotte extralavorative che, seppur estranee alla prestazione che è oggetto del contratto, possono comunque essere tali da ledere il vincolo fiduciario (nel caso di specie è ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che ha "postato" sul suo profilo Facebook una fotografia che lo ritraeva con un'arma).

- Licenziamento per aver postato sul proprio profilo Facebook una fotografia che ritraeva lo stesso dipendente con un'arma.
- Il Tribunale ha ritenuto rilevanti, ai fini dell'integrazione di una giusta causa di licenziamento, le condotte extralavorative del dipendente.



Legittimità del licenziamento: rassegna giurisprudenziale

Tribunale di Milano, 01 agosto 2014

È legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore che abbia insultato il proprio datore di lavoro su Facebook in quanto l'insulto non può essere considerato uno sfogo inelegante o intercalare di routine, ma una condotta idonea ad incrinare il vincolo di fiducia tra le parti del rapporto, soprattutto quando, data la pubblicità del profilo Facebook, lo stesso risulti visibile ad un numero significativo di contatti e senz'altro a tutti coloro che, conoscendo il lavoratore, siano in grado di comprendere a chi sia rivolto il turpiloquio.

- Licenziamento per aver “postato” fotografie su Facebook che lo ritraevano insieme a dei colleghi nei locali aziendali correlate dalla seguente didascalia “*Come si lavora alla A. s.r.l. ditta di m*****”.
- Il Giudice ha ritenuto che l'appellativo rivolto al datore di lavoro rappresentasse non un semplice sfogo inelegante, bensì una violazione dei doveri di diligenza, lealtà e correttezza, considerato anche che “l'ingiuria” era idonea a raggiungere un numero consistente di contatti ed era suscettibile di ledere l'immagine aziendale.





LE NOSTRE SEDI



MILANO

Via Agnello, 12
20121 Milano
Tel. +39 02 725511
Fax +39 02 72551501



ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161
00184 Roma
Tel. +39 06 6784977
Fax +39 06 6790966



LONDON

St Michael's House
1 George Yard, Lombard Street
EC3V 9DF London
tel. +44 (0) 20 73759900
fax +44 (0) 20 79296468



BRUXELLES

Avenue de la Joyeuse Entrée, 1
1040 Brussels
Tel. +32 (0) 2 2854685
Fax +32 (0) 2 2854690



SHANGHAI

Room 4102, Hong Kong New World Tower
N° 300, Middle Huaihai Road
200021 Shanghai
Tel +86 21 6090 6337
Fax +86 21 6135 9955