



**Studio Legale Associato
Cavallini & Cantisani**

Via Cavour n. 104 - 50129 FIRENZE

Tel. +39/055.55.35.044 - Fax +39/055.55.32.478

E-mail: info@cavallinicanisani.it - avv.dcantisani@cavallinicanisani.it

**STRAINING
STALKING
STRESS OCCUPAZIONALE**

**A cura di
Daniela Cantisani
*Avvocato in Firenze***



**DIFFERENZE FRA
MOBBING
E
STRAINING**

STRAINING

è “UNA SITUAZIONE DI STRESS FORZATO SUL POSTO DI LAVORO, IN CUI LA VITTIMA SUBISCE ALMENO UNA AZIONE CHE HA COME CONSEGUENZA UN EFFETTO NEGATIVO NELL’AMBIENTE LAVORATIVO, AZIONE CHE OLTRE AD ESSERE STRESSANTE È CARATTERIZZATA ANCHE DA UNA DURATA COSTANTE. LA VITTIMA È RISPETTO ALLA PERSONA CHE ATTUA LO STRAINING, IN PERSISTENTE INFERIORITÀ. LO STRAINING VIENE ATTUATO APPOSITAMENTE CONTRO UNA O PIÙ PERSONE MA SEMPRE IN MANIERA DISCRIMINANTE”.

* * *

La differenza tra lo STRAINING e il MOBBING, consiste proprio nella mancanza, nel primo caso, della frequenza e ripetitività, oltre che del necessario crescendo, delle azioni ostili che si esaurisce in una sola condotta (come, ad esempio, nel caso (es. demansionamento).

I 7 PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DELLO *STRAINING* DI H. EGE

Ambiente lavorativo	Il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro
Frequenza	Le conseguenze dell'azione ostile devono essere costanti
Durata	Il conflitto deve essere in corso da almeno 6 mesi
Tipo di azioni	Le azioni subite devono appartenere ad almeno 1 delle 5 categorie del "LIPT-EGE"
Dislivello fra gli antagonisti	La vittima è in una posizione di costante inferiorità
Andamento secondo fasi successive	La vicenda ha raggiunto almeno la II fase del "MODELLO STRAINING EGE A 4 FASI"
Intento persecutorio	Nella vicenda devono essere riscontrabili uno scopo politico e un obiettivo discriminatorio

LE 5 CATEGORIE DI "AZIONI OSTILI" DEL LIPT-EGE (1996)

- 1) negazione degli atti umani;
- 2) isolamento sistematico;
- 3) demansionamento o privazione assoluta di qualsiasi mansione;
- 4) attacchi alla reputazione della persona;
- 5) violenza o molestie sessuali.

MODELLO STRAINING EGE A 4 FASI (2005)

- FASE I: azione ostile
FASE II: conseguenza lavorativa permanente
FASE III: conseguenze psicofisiche
FASE IV: uscita dal lavoro



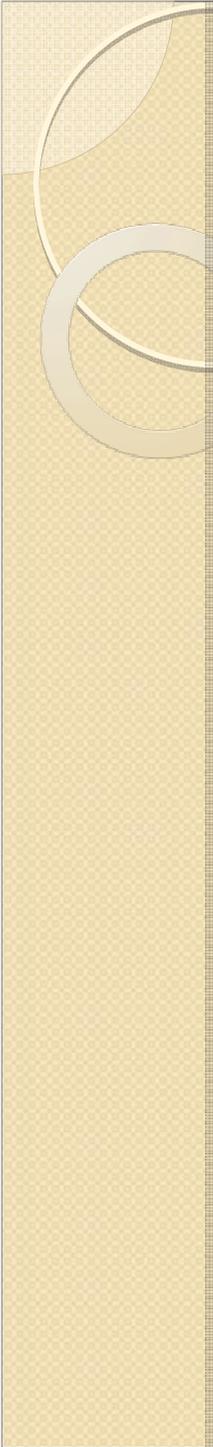
**DIFFERENZE FRA
MOBBING
E
STALKING**

STALKING

Parola mutuata dal linguaggio della caccia, letteralmente significa “fare la posta”, “braccare” o “pedinare”.

In italiano è stata tradotta con la locuzione “*molestie assillanti*” per indicare **“UN INSIEME DI COMPORTAMENTI DI SORVEGLIANZA E DI CONTROLLO, RIPETUTI, INTRUSIVI, VOLTI A RICERCARE UN CONTATTO CON LA VITTIMA CHE NE RISULTA INFASTIDITA, PREOCCUPATA, SPAVENTATA E CHE PUÒ ESSERE COSTRETTA A MODIFICARE LO STILE DI VITA E PUÒ GIUNGERE A MANIFESTARE UNA SOFFERENZA PSICHICA CONCLAMATA.** Vengono fatte rientrare in questo fenomeno anche le pratiche di *spamming*.

Tale comportamento integra la fattispecie prevista dall’art. 660 c.p. (“molestia o disturbo della persona”), che tuttavia non è un delitto, ma una semplice contravvenzione.



LEGGE 23 APRILE 2009, N. 38

Art. 612-*bis* “ Salvo che il fatto costituisca piu' grave reato, e' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.”



La condotta punita è la ripetizione dei comportamenti

MOLESTIA E MINACCIA

- Per **molestia** (cfr. artt. 659 e 660 c.p.) s'intende un reato istantaneo a pericolo presunto, per il quale non è necessaria la prova effettiva ma basta l'idoneità. Il bene giuridico protetto è, nelle fattispecie preesistenti, **la pubblica quiete** nel caso di cui all'art. 659 c.p. (primo elemento che lo contraddistingue dagli atti persecutori) e rispettivamente **la tranquillità pubblica** (art. 660) per l'incidenza che il suo turbamento ha sull'ordine pubblico, data l'astratta possibilità di reazione del soggetto disturbato .
- La **minaccia** è punita dall'art. 612 c.p. che la tratta come forma di molestia alla tranquillità e libertà altrui, di specifica rilevanza per la sua intrinseca attitudine a recare turbamento (3). La giurisprudenza ravvisa minaccia ogni qual volta si sia in presenza di un comportamento valevole a limitare l'altrui determinazione psichica, con intento quindi intimidatorio, ove si prospetti un male ingiusto, la cui verifica dipende dalla volontà dell'agente, che su quello può influire, ponendo in atto (o delegando) l'azione da cui la nocività paventata trarrà causa. In ciò si distingue dal mero avvertimento.

L'evento: quando si consuma il reato ????

L'art. 612-bis c.p., infatti, richiede in forma alternativa la realizzazione di:

a) PERDURANTE E GRAVE STATO DI ANSIA O DI PAURA NELLA VITTIMA:

ossia una situazione di disequilibrio psicologico che assuma carattere patologico e dunque obiettivo. Ciò ovviamente comporta che altrettanto oggettiva debba essere la prova del verificarsi dell'evento, la cui causazione deve intendersi, dunque, "misurabile". Sotto questo primo profilo, quindi, deve concludersi per la necessità di un esame medico-legale che acclari e confermi la presenza di tali manifestazioni, e che dimostri altresì come siano, o meno, configurabili ulteriori conseguenze, ossia qualora invece si sconfini nel cd. danno biologico, e quindi la sofferenza tramodi in vera e propria malattia psichica in capo alla vittima, nel quale caso, operando la clausola di riserva, troverà applicazione la fattispecie di lesioni ;



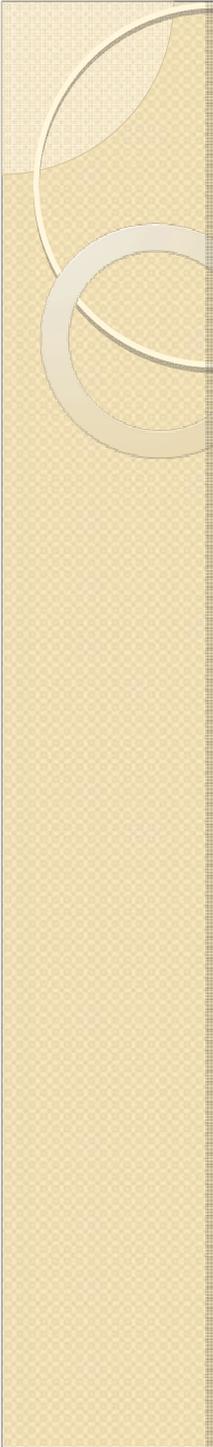
**b) FONDATO TIMORE PER L'INCOLUMITÀ
PROPRIA O DEL PROSSIMO CONGIUNTO O DI
PERSONA LEGATA DA RELAZIONE AFFETTIVA:**

anche in tal caso sembra opportuno che il Giudice non si affidi soltanto alla sensazione riferita dalla vittima, ma oggettivizzi le reazioni della stessa sulla scorta di criteri verificabili in concreto. Il rischio di autosuggestione, in casi di *stalking*, è infatti molto alto, anche a causa dello stato di prostrazione e di diminuita difesa psicologica che l'essere oggetto di attenzioni non gradite comporta quasi inevitabilmente;



c) IL COSTRINGIMENTO ALLA ALTERAZIONE
DELLE ABITUDINI DI VITA:

il progetto originario presentato in Parlamento prendeva in considerazione non solo le "abitudini", ma anche le "scelte" di vita, ma detta nozione si presentava scarsamente determinata, in quanto concetto proiettato nel futuro e fortemente influenzato dalle convinzioni soggettive dell'individuo a cui la scelta appartiene



DIFFERENZE FRA STALKING – MOLESTIA – MINACCIA

- A. Per aversi il reato di *stalking*, le minacce e molestie devono **ripetersi nel tempo** e non costituire singoli episodi slegati uno dall'altro, pur se numerosi. Diversamente si avrà ma, appunto, minaccia o molestia continuata (o ancora violenza privata, ingiuria, lesioni e maltrattamenti).
- B. Nel reato di *stalking* può rendersi responsabile chiunque, ma determinate categorie di persone - come **ex mariti/mogli** - sono considerate meritevoli di un aggravio di pena;
- C. Il bene giuridico tutelato dalla fattispecie di atti persecutori è, invece, la **libertà morale** del soggetto passivo, la sua attitudine ad autodeterminarsi, a compiere scelte libere, prive di condizionamenti esterni ulteriori e diversi rispetto alle usuali e pienamente accettate regole di convivenza civile.

DIFFERENZE FRA MOBBING / STALKING / STRAINING

STALKING

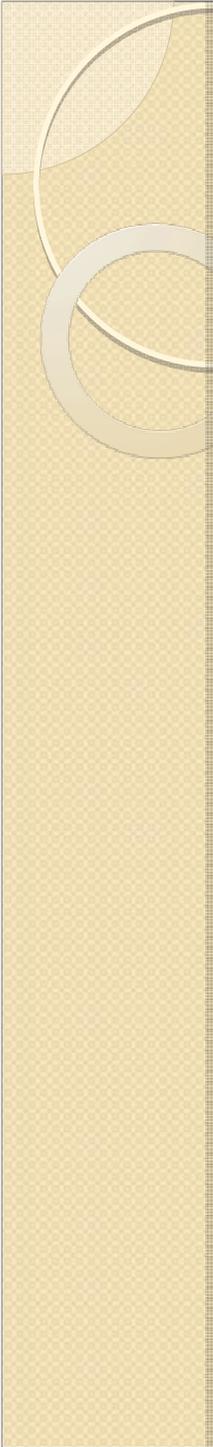
Quel insieme di comportamenti di sorveglianza e di controllo, ripetuti, intrusivi, volti a ricercare un contatto con la vittima che ne risulta infastidita, preoccupata, spaventata e che può essere costretta a modificare lo stile di vita e può giungere a manifestare una sofferenza psichica conclamata
(PUO' NON ESSERE SUL POSTO DI LAVORO)

STRAINING

Quella situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante
(AVVIENE PER DEFINIZIONE SUL POSTO DI LAVORO)



**DIFFERENZE FRA
MOBBING
E
STRESS
OCCUPAZIONALE**



Che cos'è lo stress occupazionale o stress da lavoro correlato ?

L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro ha adottato la seguente definizione: "***lo stress lavoro correlato viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste***".

L'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - definisce lo stress lavoro correlato come "***condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro***" (art. 3, comma 1).

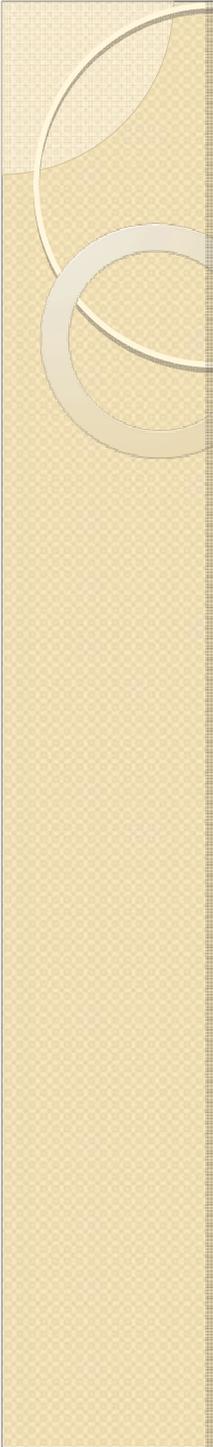
Definizione di stress lavoro - correlato

Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

Lo stress non è una malattia, ma una situazione prolungata di tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute



Art. 3 dell'Accordo interconfederale



Normativa nazionale sullo stress occupazionale

- L'Accordo Quadro Europeo sullo stress da lavoro, siglato dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee in data **08 ottobre 2004**.
- L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.
- L'Accordo Interconfederale (del 9 giugno 2008), il quale specifica che *"tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress-lavoro correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro. La gestione dei problemi di stress da lavoro può essere effettuata all'interno di un generale processo di valutazione dei rischi, attraverso una politica sullo stress separata e/o specifiche misure mirate all'identificazione di fattori di stress"*.

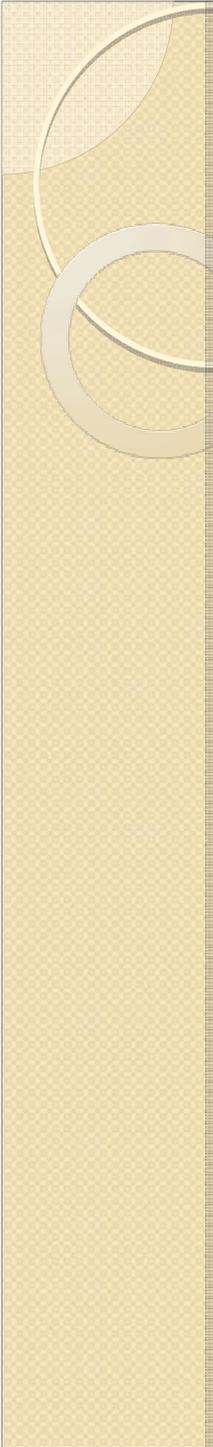
Dal 31.12.2010 E' IN VIGORE OBBLIGO DI VALUTAZIONE STRESS DA LAVORO CORRELATO di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del D.Lgs n. 81/2008

Cosa s'intende per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato?

L'analisi di un insieme di indicatori al fine di accertare l'esistenza di condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro e le eventuali azioni da attuare.



**Con l'Accordo interconfederale
del 9 giugno 2008 - viene
espressamente detto che non si fa
riferimento alla violenza, alle molestie
e allo stress post-traumatico, bensì
esclusivamente lo stress lavoro-
correlato**



Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

Potenziali indicatori di stress lavoro correlato

A LIVELLO AZIENDALE:

- ◎ **assenteismo**
- ◎ **elevata rotazione del personale**
- ◎ **frequenti conflitti interpersonali**
- ◎ **lamentele dai lavoratori**

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

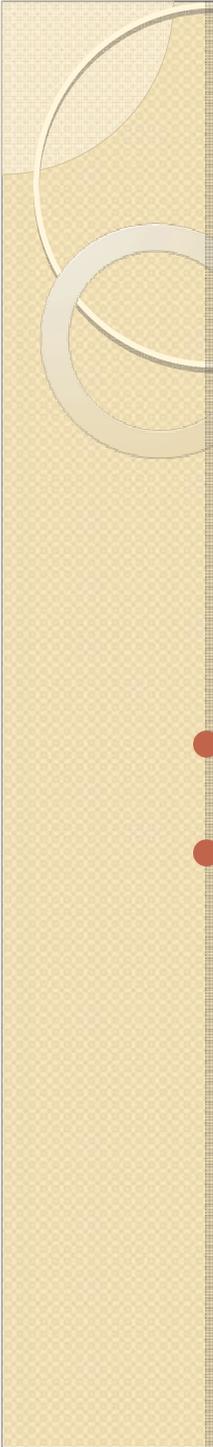
Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

Analisi dei fattori

INADEGUATEZZA NELLA GESTIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEI PROCESSI DI LAVORO:

- ⊙ **disciplina dell'orario di lavoro**
- ⊙ **grado di autonomia**
- ⊙ **corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti**
- ⊙ **carichi di lavoro**

Art. 4 dell'Accordo interconfederale



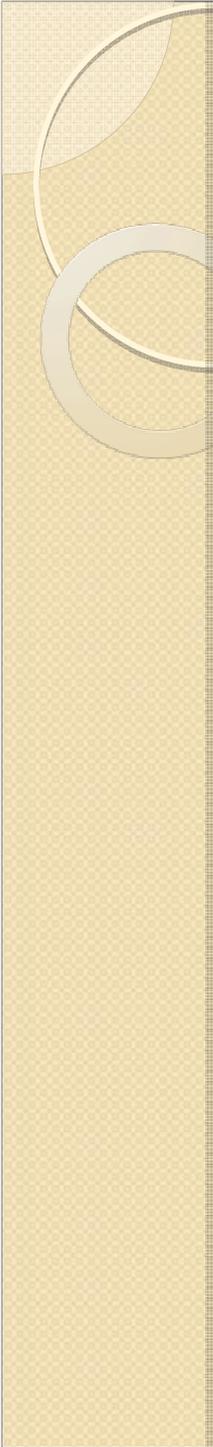
Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

Analisi dei fattori

CONDIZIONI DI LAVORO E AMBIENTALI:

- esposizione a comportamenti illeciti
- esposizione a rumore, calore, sostanze pericolose, ecc...

Art. 4 dell'Accordo interconfederale



Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

Analisi dei fattori

COMUNICAZIONE:

- ⊙ incertezza in ordine alle prestazioni richieste
- ⊙ incertezza in ordine alle prospettive di impiego
- ⊙ incertezza in ordine ai possibili cambiamenti

Art. 4 dell'Accordo interconfederale



Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

Analisi dei fattori

FATTORI SOGGETTIVI:

- ⊙ tensioni emotive e sociali
- ⊙ sensazione di non poter far fronte alla situazione
- ⊙ percezione di mancata attenzione nei propri confronti

Art. 4 dell'Accordo interconfederale



Fattori di rischio stressogeni

CONTENUTI LAVORATIVI:

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carico / ritmi di lavoro
- Orario di lavoro

CONTESTO LAVORATIVO:

- Cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Autonomia decisionale/controllo
- Relazioni interpersonali sul lavoro

Sanzioni

Il Dlgs 81/08, come modificato dal Dlgs 106/09, prevede diverse ipotesi **d'illecito penale e amministrativo a carico del DDL** derivanti dalla violazione di disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro che interessano la valutazione dei rischi da SLC e i conseguenti obblighi gestionali.

L'omessa valutazione comporta un illecito penale di tipo contravvenzionale da parte del DDL, con conseguente applicazione della pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda da **€ 2.500,00 a € 6.400,00** (art.55, comma 1, Dlgs 81/08). Tale sanzione si applica anche qualora la valutazione sia stata effettuata senza la prescritta collaborazione con l'RSPP e il MC (art. 29, comma1). La redazione incompleta del DVR (carente delle misure di prevenzione e protezione o del programma di miglioramento) comporta un'ammenda da **€ 2.000,00 a € 4.000,00** (art.55, comma 4, Dlgs 81/08).

La valutazione e la redazione del DVR senza la previa valutazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza comporta un'ammenda da **€ 2.000,00 a € 4.000,00** (art.29, comma 2, Dlgs 81/08). Nell'ipotesi di un infortunio sul lavoro o di malattia professionale anche determinati da elementi causali riconducibili allo stress lavoro correlato il datore di lavoro, eventualmente in concorso con altri soggetti, sarà imputabile dei **reati previsti agli articoli 589 – 590.**

DIFFERENZE FRA STRESS E MOBBING

MOBBING

si innesca con meccanismi ben precisi di vessazione e discriminazione e coinvolge direttamente una sola vittima

è una situazione di conflitto interpersonale, intenzionalmente generata da almeno una delle due parti in contrapposizione

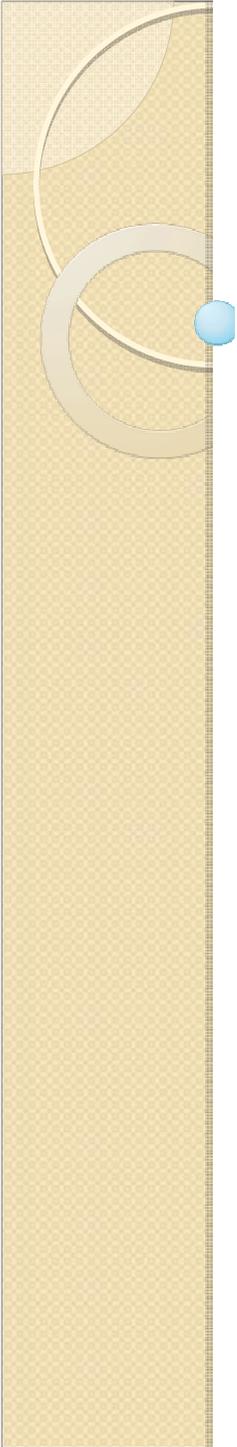
necessita di rimedi concreti, calibrati individualmente in base al riscontro oggettivo dei fatti subiti dalla vittima

STRESS

riguarda uno stato di malessere generalizzato nell'azienda e dovuto a fattori oggettivi

è una situazione pseudo-fisiologica di ogni realtà produttiva e di cui difficilmente si riesce a individuarne un responsabile

possono essere trovate solo soluzioni collettive e di risanamento ambientale nell'organizzazione dell'impresa e del lavoro



**Studio Legale Associato
Cavallini & Cantisani**

Via Cavour n. 104 – 50129 FIRENZE

Tel. +39/055.55.35.044 - Fax +39/055.55.32.478

E-mail: info@cavallinicanntisani.it – avv.dcantisani@cavallinicanntisani.it

Grazie per l'ascolto

**A cura di
Daniela Cantisani
Avvocato in Firenze**