

Richieste di
risarcimento in
ambito di lavoro
subordinato
EPL: Employee
Practice Liability

EPL Entity : Oggetto dell'Assicurazione

- ☐ L'*assicuratore* si obbliga a tenere indenne ogni *assicurato* di quanto questi sia tenuto a pagare, quali civilmente responsabile, a titolo di risarcimento del *danno*, in relazione ad ogni *richiesta di risarcimento* formulata da, o in nome e per conto di:
- ☐ qualsiasi persona fisica *dipendente* della *società* (inclusi amm.ri, dirigenti e lavoratori parasubordinati);
- ☐ qualsiasi persona fisica che abbia avanzato una richiesta di assunzione alla Società.

EPL Entity : Gli Assicurati

Sono considerati Assicurati:

- **ogni dipendente della società,,** ed ovvero:
 - ☐ ogni persona fisica che ha rivestito, riveste o rivestirà la qualifica di amministratore, direttore generale o dirigente della **società**;
 - ☐ ogni persona fisica che ha rivestito, riveste o rivestirà la qualifica di lavoratore subordinato alle dipendenze della **società**, senza alcuna limitazione con riguardo alla tipologia di mansioni svolte ed ivi compresi i lavoratori part-time, stagionali, o assunti dalla **società** con un contratto a tempo determinato;
- la Società stessa e ogni sua Società Controllata

EPL Entity : Danno Indennizzabile

Danno Indennizzabile:

il danno per il quale la Società ha tenuto indenne, o è obbligata, o ammessa a tenere indenne un Assicurato persona fisica in base alle vigenti disposizioni di legge, contratto, statuto, atto costitutivo, regolamento operativo o altro documento della Società

EPL Entity : Atto illecito

- Atto illecito relativo al rapporto di lavoro: ogni reale o presunto/a
 - a) licenziamento ingiustificato, illegittimo, discriminatorio e/o ingiurioso;
 - b) molestia sessuale, razziale, o relativa ad una condizione di disabilità (ivi inclusa la pretesa violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di tutelare la personalità morale dei lavoratori sul luogo di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2087 del codice civile);
 - c) atto discriminatorio (ivi inclusa ogni discriminazione fondata su: età, sesso, razza, colore, lingua, religione, nazionalità di origine, attività sindacale, stato di gravidanza, orientamenti e/o preferenze sessuali, condizione di handicap e/o disabilità del *dipendente*);
 - d) atto di ritorsione o *rappresaglia*;
 - e) violazione della vigente normativa a tutela della riservatezza dei dati personali in relazione al rapporto di lavoro;

... *Atto illecito*

- f) umiliazione, vessazione, ingiuria, diffamazione, o violazione della privacy direttamente correlata ad un preteso licenziamento illegittimo, ingiustificato, ingiurioso, ovvero ad ogni altro preteso atto ingiurioso, molesto, vessatorio, discriminatorio, o commesso con il solo intento di ritorsione o *rappresaglia*;
- g) illegittima mancata assunzione o promozione;
- h) illegittima privazione di opportunità di carriera;
- i) illegittimo demansionamento;
- l) illegittima imposizione di sanzioni o provvedimenti disciplinari;
- m) rifiuto di fornire accurate referenze lavorative;
- n) negligente valutazione del *dipendente*

Casi EPL: Mobbing

DA IL SOLE 24 ORE - L'ESPERTO RISPONDE (Edizione n.2 del 8 Gennaio 2001)

Sono dipendente di una ditta privata. La responsabile, da alcuni mesi, ha nei miei confronti un comportamento vessatorio. Sono infatti soggetto ad attacchi e minacce di licenziamento, e comincio ad accusare disturbi fisici di origine ansiosa. Come posso difendermi?

Casi EPL: Mobbing

Nei casi di Mobbing Il dipendente ha la possibilità di denunciare il responsabile per il reato di violenza privata (la responsabilità penale, infatti, è personale). Inoltre il dipendente può senz'altro agire in giudizio nei confronti della società al fine di ottenere la cessazione di questo comportamento e il risarcimento dei danni subiti, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile, essendo il datore di lavoro **tenuto a garantire l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti** e, quindi, a **impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi e vessatori perpetrati, da parte di preposti e responsabili, nei confronti dei rispettivi sottoposti** (si veda Tribunale di Torino, 16 novembre 1999).

Casi EPL: Mobbing

Il *mobbing* è una fattispecie diversa dalle molestie. Il ricorrente chiede di accertare le molestie subite senza mai parlare di *mobbing*. Sotto l'aspetto probatorio la differenza è rilevante. Infatti per le molestie il ricorrente deve dimostrare comportamenti illeciti dei suoi superiori e non già comportamenti esternamente leciti, ma essenzialmente malvagi (*mobbing*)

Casi EPL

↪ **Sentenze torinesi:**

- ↪ Una lavoratrice ebbe a subire da parte del suo superiore molestie sessuali; confinamento in una posizione angusta e chiusa tra varie macchine e cassoni di lavorazione; isolamento rispetto a agli altri colleghi di lavoro, frasi offensive e incivili. Tali condizioni di lavoro avevano generato nella vittima l'insorgenza di una patologia psichica temporanea e determinato nella stessa, dopo un periodo di malattia, la decisione di dimettersi dall'azienda (Erriquez c. Ergom Materie Plastiche SpA).

Casi EPL

✿ **Sentenze torinesi:**

- ✎ Un'altra vittima aveva subito: terrorismo psicologico con pressioni a rassegnare le dimissioni; assunzione di un'altra dipendente durante il periodo di malattia, con la conseguenza che al ritorno sul posto di lavoro si era trovata di fatto sostituita e quindi messa da parte; trasferimento dagli uffici amministrativi al magazzino, con demansionamento e impoverimento del bagaglio professionale. Anche in questo caso la mobbizzata aveva sviluppato una sia pure temporanea sindrome ansioso-depressiva attiva, con insonni, ansia, inappetenza e crisi di pianto (Stomeo c. Zigliani SpA).

Casi EPL

✿ **Cassazione**, sez. lav., 19 gennaio 1999, n. 475 ,
era stato accertato che l'atteggiamento
persecutorio dell'azienda , consistente nella
ripetuta richiesta di visite mediche di controllo,
aveva portato ad un aggravamento dello stato
patologico di cui soffriva la vittima. Alla vittima
sono stati risarciti sia il danno biologico sia il
danno morale. Questa sentenza può essere
considerata a pieno titolo una sentenza "pre-
mobbing"

Casi EPL

✂ **Roma 17/04/1992:** Un brillante direttore di una società, che in occasione dell'avviamento di un piano di ristrutturazione aziendale aveva manifestato serie perplessità ai vertici direttivi, era stato dapprima rimosso, senza alcuna motivazione, poi ignorato nell'attribuzione di nuovi incarichi, infine totalmente emarginato. La vittima aveva invano domandato di potersi incontrare con i vertici aziendali per ottenere dei chiarimenti. In conseguenza di tali fatti, lo stesso aveva riportato un grave stato di disagio e delusione. Alla vittima fu liquidata la cospicua somma di euro 250.000.

Casi EPL

❧ **Esempi di dequalificazione professionale:**

a) Pret. Milano 1/04/1998, un lavoratore, con mansione di prova gomme, su pista e strada, era stato adibito al controllo del reclamato pneumatico, che consisteva in un'attività meramente manuale, totalmente priva di responsabilità e autonomia nell'esecuzione del lavoro;

b) Pret. Milano 23/09/1997 non è stato considerato declassamento la preposizione di un ex-direttore delle vendite ad un ambito di attività più ristretto, a seguito della suddivisione della struttura aziendale in cinque rami, cui però corrispondeva un accrescersi delle responsabilità relativamente all'area affidata, con conseguente aumento della retribuzione, secondo quanto previsto dall'art. 2103 cc