

# Sommario

Introduzione	pag. 5	nocive: lo stress lavoro-correlato	pag. 24
1. Principi fondamentali	pag. 6	3. La disciplina nazionale	pag. 25
2. I fenomeni di conflittualità sul lavoro: metodo generale di accertamento e classificazione tipologica	pag. 7	3.1. Le tutele civilistiche: l'art. 2087 c.c.	pag. 25
2.1. I parametri per l'accertamento della conflittualità lavorativa: l'«Ege Conflict Code Organization» (ECCO)	pag. 7	3.2. Le tutele civilistiche: responsabilità aquiliana ex art. 2043 c.c. e art. 2049 c.c.	pag. 36
2.2. Tipologie di condotte lavorative ostili: Persecuzioni/vessazioni, Violenze/Molestie, Condizioni o situazioni lavorative sfavorevoli o nocive	pag. 16	3.3. Le tutele civilistiche – Gli atti tipici della vessazione lavorativa in corso: demansionamento, limitazione di mansioni, inattività lavorativa, trasferimento illegittimo; art. 2103 c.c. e art. 52 d.lgs. n. 165/2001	pag. 40
2.3. Condotte persecutorie o vessazioni: il “mobbing” e il “quick mobbing”	pag. 17	3.4. Le tutele civilistiche – L'esclusione della vittima dal lavoro: dimissioni e licenziamenti discriminatori, ritorsivi, disciplinari o per superamento del periodo di comporto	pag. 46
2.4. Condotte persecutorie o vessazioni: lo “straining” e lo “straining sportivo”	pag. 20	3.5. Le tutele civilistiche: la normativa antidiscriminatoria	pag. 48
2.5. Condotte persecutorie o vessazioni: il “work stalking”	pag. 22	3.6. La normativa in materia di sicurezza sul lavoro: stress lavoro-correlato, art. 2087 c.c. e art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008	pag. 52
2.6. Violenze e Molestie: violenze fisiche, verbali, molestie sessuali	pag. 22	3.7. La disciplina di protezione in materia di “whistleblowing”	pag. 54
2.7. Il “Glass ceiling”: un “soffitto di vetro” per discriminare	pag. 23	3.8. Le leggi regionali	pag. 55
2.8. Condizioni o situazioni lavorative sfavorevoli o			

3.9. La tutela penalistica	<b>pag. 56</b>	eccezione di inadempimento; i CUG, i Consiglieri di Fiducia e la Consigliera della Parità; le procedure interne previste dai CCNL o dai codici di comportamento; tutela giudiziale cautelare, ordinaria e speciale	<b>pag. 74</b>
4. La disciplina comunitaria	<b>pag. 58</b>		
5. La disciplina internazionale: la Convenzione OIL n. 190/2019 e la raccomandazione n. 206/2019	<b>pag. 59</b>		
6. Le proposte di legge pendenti in Parlamento: il disegno di legge S. 1339 del 12 giugno 2019	<b>pag. 61</b>	9. Mezzi di prova	<b>pag. 81</b>
7. Gli accordi quadro, la contrattazione collettiva, i codici di comportamento e i regolamenti	<b>pag. 73</b>	10. Risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale da mobbing, da straining, da molestie e da altre condotte vessatorie: danno professionale, danno biologico, danno morale-soggettivo, danno esistenziale, danno punitivo-dissuasivo	<b>pag. 84</b>
8. Autotutela, tutela amministrativa o stragiudiziale e tutela giurisdizionale:			

## GLI AUTORI

**HARALD EGE** Psicologo esperto di conflittualità lavorativa, ha introdotto in Italia la ricerca europea sul Mobbing ed elaborato il concetto di Straining. Collabora attivamente con vari Tribunali in qualità di Consulente Tecnico per cause di Mobbing e di Straining ed è autore di numerosi saggi sull'argomento.

**DOMENICO TAMBASCO** Avvocato giuslavorista del foro di Milano, da anni è impegnato nella tutela legale delle vittime di Mobbing e di Straining. Ha curato come consulente tecnico la pubblicazione del volume "La valutazione del danno da mobbing e da Straining" di Harald Ege, edito da Giuffrè Lefebvre, 2019.