



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Mobbing al disabile con telelavoro

Autore: Consulenze | 04/05/2019



Sono invalida totale con handicap psichico grave e legge 104. Sto subendo mobbing dalla mia azienda credo atto a farmi dare le dimissioni, dopo aver visto che INPS non gli dà le agevolazioni previste per disabili. Ho un contratto fulltime come telelavoro a tempo indeterminato dallo scorso giugno. Spesso sto male ma non mi metto in malattia. I patti erano che io avrei trasferito all'azienda tutti i miei studi di 10 anni, frutto di investimento di 100mila euro, in cambio dell'assunzione. Ora che li ho trasferiti, tutto questo non vale più. Mi hanno perfino fatto firmare, all'assunzione, un secondo contratto privato dove mi impegno a restituire parte dello stipendio qualora non

avessi portato fatturato. In sintesi, volevano appropriarsi di tutto quanto gratis e a spese dell'Inps. A giorni mi rivolgerò a un centro mobbing per farmelo certificare. Come tutela la legge un lavoratore disabile in telelavoro a tempo indeterminato? Qualora io venissi licenziata, che cosa potrei fare per essere risarcita di tutto?

Se la lettrice ha un **contratto** full time in regime di **telelavoro**, ha comunque un contratto di lavoro dipendente che, come tale, segue la disciplina generale dei contratti di lavoro subordinato.

La **retribuzione** (definita, a seconda dell'attività svolta, stipendio, salario, paga o compenso) costituisce il corrispettivo dell'effettiva prestazione lavorativa fornita dal **dipendente** a favore del datore di lavoro, in dipendenza del rapporto lavorativo (ai sensi dell'art. 2094 del codice civile). Solo se la prestazione lavorativa non è effettuata, viene sospeso il diritto alla retribuzione.

In via generale, la retribuzione è determinata liberamente dalle parti, nel rispetto però di un limite minimo, che la giurisprudenza, sulla base del principio costituzionale di retribuzione sufficiente, ha individuato nei valori di paga base fissati dai contratti collettivi. Il lavoro gratuito è contemplato soltanto per il rapporto di volontariato e, in alcuni casi, per il lavoro familiare.

La retribuzione può essere:

- a tempo, come avviene nella generalità dei casi: il termine di riferimento può essere l'ora, la giornata, la settimana, la quindicina, il mese o l'anno (per quanto riguarda le mensilità aggiuntive);

- a cottimo, se il lavoratore viene retribuito in base alla quantità di lavoro prodotto: il lavoro a cottimo può essere individuale o collettivo; quest'ultimo consiste in una forma di lavoro prevista da alcuni contratti collettivi in cui il tipo di lavorazione, i tempi necessari e la quantità da produrre sono riferiti ad un gruppo di lavoratori appartenenti ad una squadra; il lavoro a cottimo si applica normalmente agli operai e costituisce un'integrazione della normale retribuzione a tempo.

In alcuni casi, il lavoratore può essere retribuito, in tutto o in parte:

con provvigioni (art. 2099, c. 3, Cod. Civ.; Contratto corporativo Industria 5 agosto 1937); il settore dell'industria, ad esempio, è tuttora regolato da un contratto

corporativo, che prevede la possibilità che i lavoratori siano retribuiti in tutto o in parte con provvigioni: tuttavia, lo stesso contratto garantisce a questi lavoratori uno stipendio minimo, pari a quello previsto per gli impiegati della stessa o analoga qualifica che godono di una retribuzione fissa; generalmente, il lavoratore pagato a provvigioni riceve una retribuzione fissa mensile, cui si aggiunge una quota costituita dalle provvigioni; la base per il calcolo delle provvigioni viene decisa dalle norme contrattuali aziendali o individuali, che stabiliscono una percentuale di provvigione (calcolata sugli affari trattati dal lavoratore, conclusi o andati a buon fine, o sul fatturato); in ogni caso deve essere accertata l'adeguatezza della retribuzione (sia della retribuzione minima che delle provvigioni), secondo i canoni di proporzionalità e sufficienza;

con partecipazione agli utili (artt. 2099, c. 3, e 2102 Cod. Civ.): la retribuzione può essere corrisposta in tutto o in parte mediante partecipazione agli utili (generalmente ci si riferisce agli utili netti dell'impresa), a meno che la contrattazione collettiva o il contratto individuale dispongano diversamente; nel concreto, considerando che la partecipazione agli utili dipende strettamente dall'operato del datore di lavoro, cui il lavoratore può contribuire con la propria prestazione lavorativa, l'applicazione dei principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza impedisce che il lavoratore retribuito totalmente con partecipazione agli utili possa essere danneggiato da un risultato negativo dell'attività imprenditoriale, con mancata previsione della retribuzione (Cass. Sent. n. 4267/1983);

con partecipazione ai prodotti (art. 2099, c. 3, Cod. Civ.): è una modalità di retribuzione che esiste principalmente nel settore agricolo e della pesca, che costituisce solamente un'integrazione della retribuzione fissa; anche in questo caso, sono gli accordi collettivi o individuali che regolano la materia, poiché la legge ne stabilisce esclusivamente la legittimità non prevedendo un'apposita disciplina.

In sostanza, il pagamento in provvigioni, partecipazione agli utili o al prodotto è possibile, ma solo garantendo una retribuzione minima al lavoratore, commisurata all'attività svolta.

In base a quanto esposto, nel caso specifico, l'accordo privato firmato, nel quale la lettrice s'impegna a restituire parte dello stipendio, qualora non avesse portato fatturato, è da considerare nullo, in quanto non è possibile far ricadere il rischio d'impresa sul lavoratore dipendente.

In caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore disabile in telelavoro ha assolutamente le stesse tutele spettanti alla generalità dei lavoratori subordinati: pertanto, col contratto a tutele crescenti (contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato conclusi dal 7 marzo 2015):

- in caso di licenziamento illegittimo di tipo disciplinare, ossia che trae giustificazione da un comportamento illegittimo del dipendente, le ipotesi sono due: o se il fatto contestato non è vero, allora il dipendente ha diritto alla reintegra. Si pensi al datore di lavoro che contesta una falsa malattia del lavoratore che in realtà è sussistente e correttamente diagnosticata dal medico;

- o se il fatto contestato è vero, ma la sanzione è sproporzionata rispetto alla gravità del comportamento (al posto del licenziamento si poteva adottare una misura più leggera), allora al dipendente spetta solo il risarcimento del danno;

- se il **licenziamento** è discriminatorio, ad esempio per via delle condizioni fisiche del lavoratore (invalido, portatore di handicap), o ritorsivo (mobbing), o è intimato oralmente spetta la reintegra nel posto di lavoro, anche se si tratta di una piccola azienda con meno di 15 dipendenti;

- se si tratta di altri casi di licenziamento illegittimo, ossia senza giusta causa o il giustificato motivo, al dipendente spetta solo una somma di denaro, dai 6 ai 36 mesi per le aziende oltre 15 dipendenti e da 3 a 6 mesi per le aziende sotto i 16 dipendenti, che non dipende esclusivamente da quando il dipendente è stato assunto, ma va fatta una valutazione anche di tipo equitativo (Corte Cost., sentenza 26/09/2018).

In ogni caso, prima di arrivare al licenziamento, o peggio, alle dimissioni per **mobbing**, e di far causa all'azienda, si consiglia alla lettrice di ricorrere all'aiuto dell'Ispettorato territoriale del lavoro, o del sindacato al quale aderisce, per trovare una soluzione conciliativa, o almeno per esporre la gravità del comportamento del datore di lavoro, che l'ha costretta a firmare una scrittura privata totalmente illegittima, e per intimare la cessazione dei comportamenti e degli atti persecutori nei suoi confronti.

*Articolo tratto dalla consulenza resa dalla dott.ssa **Noemi Secci***