

Il fenomeno del mobbing sta assumendo sempre più rilevanza per le drammatiche conseguenze che ha sulla salute dei lavoratori sia da un punto di vista fisico che psicologico.

L'ordinamento italiano non si è ancora dotato di una disciplina specifica in materia lasciando alla giurisprudenza, e spesso alla sensibilità del giudice, il compito di garantire una tutela alle vittime del fenomeno rifacendosi principalmente all'art. 2087 del codice civile secondo cui: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nello esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". E' ormai opinione diffusa che sia indispensabile l'emanazione di una legge che chiarisca la fenomenologia del mobbing ed eviti la confusione generata dalla sua scarsa conoscenza.

In questo contesto il Comitato ristretto della Commissione Lavoro del Senato ha proposto, esaminando quanto sino ad ora elaborato dai diversi gruppi parlamentari, un "Testo Unificato".

Nell' articolo 1 di tale proposta viene data la definizione di mobbing in modo da comprendere tutti i fenomeni di violenza e persecuzione psicologica caratterizzandoli con un minimo comune denominatore: la **continuità e sistematicità di atti e comportamenti persecutori**

tenuti in ambito lavorativo finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore.

La definizione fornita appare troppo limitativa e andrebbe posta in senso più ampio, specificando che **la violenza può essere sia morale che fisica oltre che psicologica** e che può essere effettuata da CHIUNQUE in ambito lavorativo.

La proposta del Testo unificato prevede per i casi in cui siano denunciati da parte di singoli o di gruppi di lavoratori atti o comportamenti persecutori, che il datore di lavoro, sentite le rappresentanze sindacali, ricorra ove ne ravvisi la necessità a forme di consultazione dei lavoratori dell'area interessata; provveda tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati e predisponga misure idonee per il loro superamento.

Dovrebbe, invece, essere espressamente prescritto a chiarimento dei fatti e delle responsabilità, il coinvolgimento di figure quali il Medico Competente e il Rappresentante dei lavoratori sulla Sicurezza (RLS).

Sul piano della responsabilità disciplinare viene previsto all'articolo 4 che a coloro che pongono in essere atti o comportamenti persecutori qualificabili come mobbing si applichino le misure previste; la formulazione è troppo generica, e andrebbero inserite precise sanzioni tenendo, inoltre, presente che ad oggi, proprio per la mancanza di una legge, nella maggior parte dei contratti sono previste sanzioni in maniera molto generica o non sono previste.

La tutela giudiziaria – di cui all'articolo 5 - è incentrata su diversi piani a partire dalla tutela inibitoria, volta ad ordinare al responsabile del comportamento denunciato con

provvedimento motivato e immediatamente esecutivo la cessazione del comportamento illegittimo; è una scelta condivisibile in quanto l'intervento in urgenza (ex articolo 700 c.p.c), è fondamentale trattandosi per lo più di una persona che sta soffrendo per stati ansiosi depressivi ed è indispensabile evitare anni d'angoscia in attesa di una sentenza. Per altro c'è da aggiungere, ed è dimostrato, che la perdita delle difese immunitarie dovuto a questi stati depressivi-ansiosi conduce a patologie irreversibili tra cui forme tumorali. Poi è prevista la tutela risarcitoria, estesa anche ai danni non patrimoniali, ed infine sul piano dell'annullabilità degli atti illeciti effettuati con finalità persecutoria che comportano variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni e negli incarichi che portano a trasferimenti o a dimissioni determinate dai medesimi atti o comportamenti.

Nell'ambito delle forme di tutela del mobbing è valorizzato anche il ruolo delle cosiddette "norme leggere" e della contrattazione collettiva, essendo stata conferita ai soggetti che stipulano i contratti nazionali di lavoro la facoltà di concordare misure particolari e specifiche.

Come si evince da quanto sopra, il testo unificato è sicuramente un passo avanti nella disciplina della tutela dei lavoratori che spesso vivono situazioni drammatiche che si riflettono sulla loro salute e sulla loro vita di relazione al di fuori dei luoghi di lavoro; è necessario, però, che nel prosieguo dell'iter parlamentare vengano apportati miglioramenti ed integrazioni per garantire "certezze" di tutela ai lavoratori.

Anche in questo campo l'Inas, il Patronato della Cisl, che da alcuni anni ha aperto un frequentatissimo "sportello nazionale telefonico ed informatico" è nelle condizioni di svolgere il suo ruolo di informazione, consulenza e tutela.

Come è noto è ormai possibile il riconoscimento da parte dell'Inail delle malattie professionali che sono conseguenza di atteggiamento vessatorio.

Il Dlgs 38/2000 ha regolato infatti l'indennizzo del danno biologico derivante da causa lavorativa, che è definito come la lesione all'integrità psico-fisica del lavoratore, suscettibile di valutazione medico-legale.

Ottenere il riconoscimento è, però, molto difficile in quanto l'onere della prova, in altre parole la dimostrazione che esiste un nesso tra la patologia denunciata di disturbi psichici e l'attività lavorativa, è un ostacolo di grossa entità.

In questi casi il lavoratore non deve rimanere solo, ma deve poter conoscere tutte le vie per giungere al risarcimento del danno; il ruolo del Patronato diventa fondamentale attraverso gli oltre 700 "sportelli" operanti in tutta Italia e la rete dei Consulenti legali e medico-legali convenzionati che sono a disposizione gratuitamente per rendere fruibile l'indennizzo in casi del genere.

ENZO GIASE

VICE PRESIDENTE **INAS – CISL**

22/03/2005