

Lotta al mobbing: una sfida attuale da affrontare e vincere per il mondo del lavoro

di Antonio Parisi
Presidente Enas



Se il fenomeno del mobbing nell'ambito del lavoro ha assunto rilevanza pubblicistica soltanto in tempi relativamente recenti, esso però ha certamente radici molto lontane, non fosse altro per il fatto che, nella sua effettiva sostanza, trova origine nei rapporti inter-

correnti nelle relazioni tra lavoratori e datori di lavoro e tra gli stessi lavoratori, per cui anche nel più lontano passato dell'era industrializzata sicuramente si verificavano episodi di mobbismo anche senza la dovuta rilevanza che avrebbero dovuto avere sul piano sociale e psicologico dei lavoratori. In proposito viene in mente l' "omino charlot" del film "Tempi Moderni", quale prodotto del fordismo in cui già erano presenti elementi di mobbismo intesi quale forzatura sul lavoratore con ritmi e sistemi di lavoro che non potevano non ripercuotersi sulla sua sfera fisica e psicologica.

Difatti, anche se l'osservazione è

superflua, il mobbing si "consuma" sul posto di lavoro dove sono messi in atto - in forma diretta o indiretta, volontaria o involontaria - comportamenti lesivi della personalità, della sensibilità e in una parola, dell'umanità del lavoratore che, in uno stato di ovvia sofferenza esistenziale, vede e sente sconosciuti i suoi meriti professionali, se non addirittura la volontà di allontanamento o di espulsione dal posto di lavoro.

La complessività della questione - con particolare attenzione alla necessità di pervenire ad una definizione quanto più possibile univoca del mobbing cui, far oggettivamente riferimento per affrontare le diverse tematiche del fenomeno sia sul piano di una normativa - quadro, sia su quello di prevenzione da mettere in atto da parte dei datori di lavoro in collaborazione dei lavoratori, sia sul piano sanzionatorio che su quello risarcitorio dei danni conseguenti - è ampiamente trattata ed analizzata da questo numero della rivista avente anche lo

scopo di contribuire a sensibilizzare sempre più le parti sociali a dare rapide soluzioni soddisfacenti e giuste, sollecitando l'introduzione di una specifica normativa di cui ormai si sente pesantemente la mancanza.

Ma non si può neanche sottacere il dato di fatto che non si parte da zero. Grazie al nostro ordinamento giuridico (Costituzione, codici, legislazione ordinaria, recepimento delle raccomandazioni euro-

“
*Anche se non si parte
da zero, occorrono subito
regole che diano più immedia-
ta certezza del diritto,
delle sanzioni
e dei risarcimenti*”

La tutela del lavoro

Rivista bimestrale dell'Enas-Patronato della UGL

SOMMARIO

- Lotta al mobbing: una sfida attuale da affrontare e vincere per il mondo del lavoro** . 1
di Antonio Parisi
- Mobbing: pericolo, rischio e prevenzione istituzionale** . 3
di Antonio Ratini
- Parlamento e mobbing** . 13
Sen. Luciano Magnalò (AN)
- Osservatorio parlamentare** . 14
- Giustizia e mobbing** . 15
di Giovanni Magliaro
- Il provvedimento del Tribunale di Forlì** . 16
- La tutela possibile in attesa di una normativa più efficace** . 21
- Norme a tutela della salute e della personalità dei lavoratori** . 22
- Legge Regionale del Lazio 11 luglio 2002, n. 16** . 28
- Panoramica della normativa in Europa** . 31
di Ilaria Guaraldi
- Informazioni e assistenza in rete** . 32
di Rossana Murella

Periodico dell'ENAS

Direttore Antonio Parisi

Direttore responsabile Fulvio Depolo

Direzione e Redazione

Via Barberini, 11 - 00187 Roma
 Tel. 0642009440 - FAX 0642009445
 tutela@enas.it

Editore Edizioni sindacali s.r.l.

Via Barberini, 11 - 00187 Roma

Stampa Sep via Giustiniani 15/B 00186 Roma

Finito di stampare gennaio 2003

Autoriz. del Trib. Roma n. 220 del 9.5.2002

Spediz. in abb. postale art. 2

comma 20/c Legge 662/1996 - Roma

Periodico associato all'Uspi
 Unione Stampa Periodica Italiana

SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

pee, dettati delle organizzazioni mondiali) già consentite, sulla base di principi generali, di circoscrivere e tutelare i danni conseguenti al mobbing. Però si tratta di mezzi giuridici, di indirizzi "desunti", quindi di non facile e certa individuazione da parte dei lavoratori interessati, che spesso non sanno neppure di essere mobbizzati. Comunque, ci si trova di fronte ad un problema di grandissima importanza e di difficilissima soluzione, anche perché il mondo del lavoro del Paese è in continua evoluzione e trasformazione in un ambito di profonde difficoltà.

Basti pensare all'alto tasso di disoccupazione; agli esuberanti strutturali denunciati da molte grandi aziende (che sono il preannuncio di nuovi e numerosi lavoratori cassintegrati o messi in mobilità); alla diffusione delle piccole e micro aziende, nel cui ambito di lavoro può realizzarsi uno stato di conflittualità mascherato da una non corretta concorrenzialità, tra i lavoratori, talvolta sollecitata dai datori di lavoro per procedere alla scelta di licenziamenti o di passaggi di carriera (ciò, evidentemente, si verifica anche nelle grandi aziende, ma, in quelle piccole, assume senz'altro caratteristiche più dirette, più personali); l'introduzione di nuovi sistemi produttivi sempre più tecnologici (per semplificare, si indica il computer) senza la disponibilità del datore di lavoro a procedere a corsi di formazione o di aggiornamento dei lavoratori occupati; ultimo, ma non per importanza, si vuole indicare il tentativo di abolire l'art. 18 dello statuto dei lavoratori, inteso dai lavoratori come spesso unica difesa del proprio posto di lavoro, la cui messa in discussione alimenta certamente uno stato di insicurezza tra i lavoratori.

Tutti i fattori, questi, che hanno certamente concorso - come purtroppo è da temere che continueranno a concorrere - alla espansione nel nostro Paese del mobbing, il cui fenomeno è stato valutato in circa un milione e cinquecentomila casi, dato che sta anche a dimostrare che il problema, in tutta la sua gravità, riguarda la generalità dei lavoratori.

In definitiva le parti sociali sono ormai convinte di dover pervenire quanto meno all'emanazione di una legge - quadro che sia di riferimento - eventualmente con una fase sperimentale cui far seguire gli aggiustamenti che suggerirà l'esperienza - per arginare le gravi conseguenze del mobbing, fenomeno che, se lasciato a se stesso rischia di far perdere caratteri di civiltà all'intera società.

Mobbing: pericolo, rischio e prevenzione istituzionale

di Antonio Ratini

Dirigente Confederale U.G.L.

Responsabile Ufficio Politiche della Sicurezza sul Lavoro

Vorrei iniziare queste riflessioni con una affermazione banale ma necessaria : **il mobbing esiste e costituisce un pericolo.** Questa affermazione deve essere una pietra miliare e un postulato che non può più essere messo in discussione né deriso da alcuni esponenti del mondo scientifico e/o della magistratura.

Origine

L'origine etimologica della parola "mobbing" deriva dall'inglese "to mob" utilizzato nello studio del comportamento degli animali e dall'etologia mutato proprio per definire un'aggressione impetuosa diretta a colpire, isolare, penalizzare un unico individuo.

E' evidente che il fenomeno non nasce in questi ultimi anni, qualche antropologo e sociologo affermano che esiste da sempre, Leymann lo sta studiando da oltre 20 anni e molti attenti osservatori affermano che è purtroppo conaturato storicamente alla dinamica dei rapporti professionali e lavorativi organizzati.

Ed allora perché se ne parla solo oggi, perché si manifesta il fenomeno solo in questi ultimi anni?

E' molto semplice: perché abbiamo gli strumenti, dei criteri e delle unità di misura più sensibili.

Quello che è mutato è la sensibilità e la diffusione di strumenti di tutela delle personalità e della salute (nella interpretazione più vasta possibile, vedi definizione dell'OMS) dei singoli che ha portato inevitabilmente ad un crescente rilievo il fenomeno che era tra noi ma di cui non avevamo la consapevolezza. E' evidente che una volta visibile il fenomeno, diffondendosi la consapevolezza, il mondo giuridico ed economico dovrà inevitabilmente confrontarsi e fare i conti con lui.

Che cosa è il mobbing

Sono state tentate moltissime definizioni, tra le più significative ma non esaustive:

Disegno di legge 6410 del 30 settembre 1999 : " Per vio-

lenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere ed i comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestono incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese prede-terminazione. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quale il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la svalutazione dei risultati ottenuti."

Disegno di legge 4265 del 13 ottobre 1999 : " Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Tali azioni devono essere svolte con carattere sistematico, duraturo e intenso" , segue un elenco di comportamenti che assumono rilievo in quanto finalisticamente caratterizzati " a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri".

Disegno di legge 6667 del 5 gennaio 2000: " Sono identificabili in molestie psico-fisiche, minacce, calunnie e, comunque, in comportamenti vessatori che conducono altri a conclamata emarginazione sociale e/o lavorativa, in ingiustificata discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, nel costringimento a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che comportano l'accettazione volontaria di decisioni costrittive ingiui-

stificate e pretestuose nella vita lavorativa, in stati di menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, o comunque, sia nell'ambito civile che in quello lavorativo, in atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge".

Legge Regionale del Lazio n° 16/02:

1) "Ai fini della presente legge per "mobbing" s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale"

2) Gli atti di cui al precedente comma 1) possono consistere in:

- a) pressioni o molestie psicologiche;
- b) calunnie sistematiche;
- c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire, anche in forma velata ed indiretta;
- e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore idonee a produrre danni o seri disagi;
- o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Bisogna prendere atto che in tutti i progetti di legge pre-

sentati e la Legge Regionale n° 16/02 del Lazio emanata, anche se diversamente articolati, hanno come minimo comune denominatore la volontà di fornire strumenti di tutela per le forme di violenza psicologica che si possono verificare nell'ambito delle attività lavorative.

E' evidente che in un tentativo di definizione è inevitabile un'opera di ricostruzione ermeneutica con un approccio di analisi olistico del fenomeno, del dove si sviluppa e di chi è vittima.

Vorrei aggiungere un'altra affermazione oltre al fatto che **il mobbing esiste e costituisce un pericolo**, sicuramente banale per gli esperti ma concettualmente da diffondere, ossia che **il mobbing non è una malattia**.

Il mobbing può indurre a delle patologie, ma per espletarsi o concludere la sua esistenza non deve necessariamente ammalarsi o morire qualcuno.

Ma allora che cosa è il mobbing?

Non c'è una definizione univoca di mobbing che sia internazionalmente riconosciuta, L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, come esempio ci comunica che *"il mobbing consiste in un comportamento ripetuto, immotivato, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza."*

In questa definizione:

"il comportamento immotivato" sta ad indicare un comportamento che, secondo una persona ragionevole e tenuto conto di tutte le circostanze, perseguita, umilia, intimidisce o minaccia;

"comportamento" comprende le azioni di singoli individui o di un gruppo. Si può far uso di un certo sistema di lavoro per perseguire, umiliare, intimidire o minacciare;

"il rischio alla salute" comprende il rischio alla salute mentale o fisica del lavoratore dipendente.

A questa definizione e precisazioni aggiungerei, oltre ad un concetto di salute intesa come *"completo benessere psichico, fisico e sociale del lavoratore"*, oltre all'atteggiamento immotivato che si protrae nel tempo anche *"una singola decisione ingiustificata le cui conseguenze si protraggono nel tempo"*. Volendo utilizzare un analogismo, definirei il mobbing come un veleno che viene somministrato direttamente o indirettamente, in alcuni casi che contamina lo stesso ambiente di lavoro, l'aria che si respira, che si è costretti a respirare, nell'ambiente di lavoro. Se questo analogismo è pertinente e lo poniamo come un postulato quindi come vero, continuando con questa analogia si può fare un'altra osservazione: che è la dose che rende pericolosa la sostan-

za (il veleno: il mobbing). Continuando sempre su questa logica ci sono altri fattori che rendono pericolosa o letale una qualsiasi sostanza intesa nella più vasta accezione:

- 1) la concentrazione;
- 2) il mezzo e veicolo di penetrazione;
- 3) il tempo di esposizione;
- 4) la sensibilità del soggetto.

E' evidente quindi che questi fattori e le loro possibili interrelazioni possono creare una infinità di casi, e quindi anche molta confusione.

Si deve fare chiarezza e, nella ricerca della definizione del mobbing, che è fondamentale per una adeguata e necessaria uniformità di linguaggio, è necessario:

- 1) individuare dei limiti di rilievo giuridico che consentano di distinguere in termini di ragionevole certezza le condotte di mobbing da quelle intrinsecamente ed inevitabilmente conflittuali che appartengono alla dinamica imprenditoriale o a fattori relazionali di intersoggettività; condotte che trovano una risposta in funzione del bilanciamento di interessi regolamentato dagli ordinari strumenti civilistici e nell'ambito dei rapporti sindacali;
- 2) individuare, una volta delimitato e definito nelle sue varie accezioni, il comportamento da mobbing, quali responsabilità possono essere riferite non soltanto agli autori della condotta ma anche a coloro che hanno tollerato il verificarsi della stessa.

Evoluzione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

Nel quadro della normativa vigente, per puntualizzare gli aspetti giuridici inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al tipo ed all'ampiezza delle responsabilità personali, nonché della individuazione della/e persona/e responsabile/i, è necessario fare una brevissima esposizione storica per evidenziare l'evoluzione nel tempo della normativa stessa.

Nel 1930 il Codice Penale (R.D.19 ottobre 1930 n° 1938) all'art. 437, prevedeva e puniva la "rimozione od omissione dolosa di cautela contro gli infortuni sul lavoro", ed inoltre l'art. 451 contemplava e puniva "l'omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro".

Questi articoli hanno la loro piena e pesante rilevanza ancora oggi, anche se per le omissioni colpose contemplate nell'art.451, ci si riferisce solo ad apparecchi o mezzi destinati al salvataggio o al soccorso contro gli infortuni sul lavoro, mentre per le omissioni dolose contemplate nel-

l'art.437 si fa esplicito riferimento in generale agli impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire gli infortuni. La particolarità che assumono i fatti relazionati con il mondo del lavoro viene ulteriormente evidenziata anche nell'art.590 "lesioni personali colpose", che prevedono degli aggravati di pena per quei casi commessi con violazione della norme sulla disciplina per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Nel 1942, con l'emanazione del **R.D. 16 marzo 1942 n° 262**, il Codice Civile, con un distillato di saggezza che è l'art. 2087 prevede che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'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".

Inoltre l'art. 2050, inerente le responsabilità per l'esercizio di attività pericolose, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, l'imprenditore è tenuto al risarcimento del danno derivante da un infortunio sul lavoro.

Nel 1948 con la Costituzione Repubblicana, pubblicata nella G.U. n° 289 del 27 dicembre 1947, le focalizzazioni cominciano ad essere più chiare. Gli art. 1,3,4,35 e 38 direttamente ed indirettamente fanno emergere la fondamentale incidenza che ha il lavoro nel nostro ordinamento politico e giuridico.

Alcuni articoli poi entrano più degli altri nella specificità della problematica e quindi vediamo, come l'art. 32 recita, che "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" e che l'art.41 proclama che "l'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Anche l'art. 35 con singolare saggezza e lungimiranza enuncia che "la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro."

E' evidente che da quanto sopra esposto la Repubblica Italiana ha scelto il liberismo economico, ma nella gerarchia dei valori il diritto alla sicurezza è prevalente rispetto al diritto all'iniziativa economica e quindi sul diritto alla produzione, alla commercializzazione, ecc..

E' concettualmente fondamentale rilevare che il diritto alla salute è un diritto "indisponibile" quindi non "contratta-

bile" e quindi " inattaccabile" in quanto "interesse della collettività ": **la salute del lavoratore è un bene sociale.**

E' sulla base di quanto sopra esposto che sul soggetto "lavoratore" convergono i principi strategici di tutela " in quanto soggetto "debole" e "perno fondamentale della produzione di beni e di servizi", ed è quindi indissolubile con il " generale interesse collettivo " e per questo tutte le leggi che si occupano di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro sono sanzionate penalmente. E' evidente la tutela strategica del lavoratore o della forza lavoro in ogni sua manifestazione ed utilizzo.

Nel febbraio del 1955 con la l. n°547 del 27 aprile 1955 " Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" e del D.P.R. n° 303 del 19 marzo 1956 " Norme generali per l'igiene sul lavoro".

C'è da evidenziare che questi D.P.R. sono a tutt'oggi in vigore e che sono norme sanzionate penalmente.

Ma la cosa veramente rivoluzionaria è che queste norme per la prima volta nella storia dei rapporti lavorativi, sanzionano penalmente lo " stato di pericolo " ossia tutta l'attenzione del legislatore si sposta e si focalizza sulla fase "preventiva". Il reato è " lo stato di pericolo" che viene penalmente perseguito "preventivamente" prima che l'evento infortunistico di malattia o morte si verifichi, questa è l'azione preventiva del codice penale.

E' una vera e propria rivoluzione concettuale, è un salto di qualità ed una pietra miliare da non perdere mai di vista: dal 1955, quindi, il datore di lavoro, il dirigente, il preposto ed anche il lavoratore è perseguibile penalmente per tutte quelle violazioni e contravvenzioni alle precise disposizioni contenute nelle norme che possono creare "uno stato di pericolo" per il lavoratore, indipendentemente quindi dal verificarsi di un infortunio o di una malattia.

Il 20 maggio 1970 viene emanata la legge 300 " Lo statuto dei lavoratori".

Anche in questo caso è bene fare una riflessione sulla Carta Costituzionale e precisamente sugli Artt. 2 e 46. Il primo riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo anche nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità e, quindi, in particolare nei posti di lavoro.

L'art. 46 riconosce poi il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende "ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione".

Il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni connesse al problema sicurezza trova quindi fondamento e giusti-

ficazione nell'esigenza, costituzionalmente tutelata, di conseguire la migliore attuazione del diritto alla salute (intesa sempre nella sua più ampia accezione) in omaggio anche ad una visione collaborativa dei rapporti di lavoro.

Più specificamente quindi l'art.9 dello statuto dei lavoratori ha sancito, mediante loro rappresentanze, di controllare "l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica"

Il lavoratore è perciò chiamato a collaborare direttamente nella tutela della sua salute che non è solo patrimonio suo, ma della collettività intera.

Il 15 agosto 1991 viene emanato il D.lgs. 277, le cui norme sono anch'esse penalmente sanzionate, con il quale si recepiscono delle direttive della Comunità Economica



Europea in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori ed esattamente "Attuazione delle direttive n° 80/1107/CEE n° 86/188/CEE e n° 88/CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici, durante il lavoro".

E' un altro importantissimo momento evolutivo della prevenzione e protezione del lavoratore: per la prima volta nelle leggi italiane viene introdotto il concetto di "valuta-

zione dei rischi" in maniera specifica e vengono descritti i metodi e le procedure da utilizzare per giungere alla valutazione oggettiva dei rischi.

Il D.lgs. 277/91 detta quindi obblighi specifici sulla individuazione, valutazione e riduzione dei rischi e sulle misure preventive e sull'informazione specifica agli addetti esposti.

Finalmente il 19 settembre 1994 viene emanato il D.lgs. 626/94, le cui norme sono anch'esse sanzionate (integrate e modificate dal D.Lgs.242/96, D.lgs. 25/02 L.39/02) con il quale vengono recepite contemporaneamente otto direttive della CEE, e più precisamente si realizza "l'attuazione delle direttive CEE 89/391, 89/654, 89/655, 90/270,90/394 e 90/679 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro". La Quinta Sezione della Corte di Giustizia Europea il 15 novembre 2001, nella causa C-49/00, condanna l'Italia per incompleta trasposizione della direttiva 89/391/CEE sicurezza salute dei lavoratori, in quanto, nel recepire la direttiva, l'Italia : 1) non ha prescritto che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza esistenti sul luogo di lavoro e non solo alcuni; 2) ha consentito al datore di lavoro discrezionalità sul fare o meno ricorso a servizi esterni di protezione e prevenzione quando le competenze interne all'impresa non sono sufficienti.

Dopo questa condanna viene emanata la L. 39/02 che modifica l'art. 4 comma 1 del D.lgs 626 introducendo la parola "**tutti**" e sostituendola con il seguente : " il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, valuta **tutti** i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro ".

Ha inoltre modificato l'art. 8 comma 6 (sostituendo la parola "**può**" con la parola "**deve**") sostituendolo con " Salvo quanto previsto dal comma 5, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva sono insufficienti, il datore di lavoro deve far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza". La prima fondamentale innovazione del D.lgs. 626/94 è contenuta nel titolo stesso del D.lgs. ".....riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro". Il "miglioramento" è un concetto

assolutamente dinamico , evolutivo, preventivo, organizzato e totale. Per attuarlo occorre un approccio analitico sistemico con una visione olistica del sistema azienda.

Altra innovazione è che la valutazione del rischio deve essere rivolta al soggetto lavoratore per poter tutelare tutti i lavoratori.

E' stata introdotta inoltre un'altra importante innovazione: per la prima volta l'organizzazione del lavoro viene concettualmente considerata un fattore rischio.

Dalla decade degli anni 90 fino ai nostri giorni si è passati quindi dal "rischio specifico e puntuale " assolutamente non rinnegato,al "rischio sistemico di attività" collegato anche a fattori generali ed a volte solo presunti. Si può finalmente parlare di "Sistema Sicurezza Aziendale".

Come è evidente in questo processo di recepimento delle direttive europee attraverso gli istituti legislativi, solo alcuni dei quali sopraccitati, il lavoratore finalmente diventa fulcro di ogni intervento sulla sua sicurezza e nello stesso tempo anche ispiratore e operatore degli stessi interventi.

Riassumendo, possiamo affermare che dal 1930 norme penali proteggono il lavoratore nello svolgimento della sua attività.

Norme speciali sono intervenute nel 1955, sanzionando penalmente lo "stato di pericolo".

Norme di recepimento comunitario dal 1990 sempre penalmente sanzionate hanno introdotto concetti sempre più profondi mirati e totalizzanti.

Molto è cambiato, quindi, nella filosofia applicativa delle norme e tutto questo si può riscontrare in decine di sentenze della Corte di Cassazione e di pronunciamenti della Corte Costituzionale.

Fino al 1991, si rilevano in continuazione sentenze che stabiliscono che il lavoratore deve essere protetto comunque, privilegiando la protezione oggettiva nella radicata convinzione che la sicurezza deve essere innanzitutto garantita con l'adozione di una serie di misure, di congegni e di dispositivi tecnici rivolti a preservarne la salute e l'incolumità .Questo indipendentemente dalla sua collaborazione e perfino contro la sua volontà.Inoltre le stesse sentenze affermano che il luogo di lavoro e lo strumento di lavoro devono essere assolutamente sicuri e che non si possono svolgere attività lavorative in condizioni, anche minime, di pericolo.

Dal 1991, si comincia ad ammettere un limite di "concreta attuabilità" o di "fattibilità tecnologica".

La Cassazione ha stabilito in diverse opportunità che il datore di lavoro possa occupare i lavoratori anche in con-

dizioni di pericolo purché i rischi siano ridotti al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso della tecnica.

Rimane importante come punto fermo che se il limite alla concreta attuabilità di un intervento è dato dalla sua fattibilità tecnologica, l'intervento stesso non potrà trovare ostacoli nel suo "costo economico".

Se questo è lo stato dell'arte, se questo è lo scenario legislativo di riferimento il "pericolo mobbing" dovrà essere affrontato con leggi specifiche, con norme anch'esse penalmente sanzionate.

Evoluzione e definizione del concetto di Rischio, Pericolo Valutazione e Salute

Il mobbing è un problema complesso al quale non si possono dare risposte semplicistiche, devono essere risposte articolate derivanti da integrazioni di analisi interdisciplinari e multisettoriali. Per questo è necessario tra i diversi specialisti ricercare e rispettare una uniformità di linguaggio indispensabile per comunicare ed essere sicuri di ricevere e trasmettere informazioni concettualmente e correttamente codificate.

Definizioni: orientamenti CEE riguardo la valutazione dei rischi di lavoro

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (sostanza, attrezzo, metodo) avente potenzialità di causare danni.

Rischio: probabilità che sia raggiunto il livello di potenziale danno nelle condizioni di impiego e/o di esposizione; dimensioni possibili del danno esteso.

Definizioni: circolare 7 agosto 1995 n° 102 Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fatto (per esempio materiali o attrezzature di lavoro) avente potenzialità di causare danni.

Rischio: probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione, di un determinato fattore.

Valutazione del Rischio: procedimento di valutazione della possibile entità del danno, quale conseguenza del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'espletamento delle loro mansioni, derivante dal verificarsi di un pericolo sul luogo di lavoro.

Definizioni: dalla norma UNI EN 292 parte I/1991

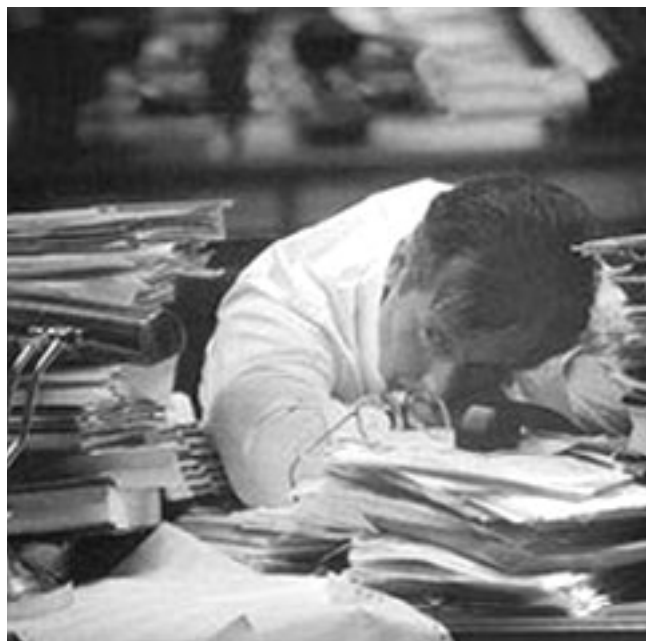
Pericolo: fonte di possibili lesioni o danni alla salute. Il ter-

mine pericolo è generalmente usato insieme ad altre parole che definiscono la sua origine, o alla natura della lesione o del danno alla salute previsti: pericolo di elettrocuzione, di schiacciamento, di cesoiamento, di intossicazione ecc...

Situazione pericolosa: qualsiasi situazione in cui una persona è esposta ad un pericolo o a più pericoli

Rischio: combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa.

Valutazione del rischio: valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza.



La valutazione del Rischio

La valutazione del rischio ha avuto una evoluzione concettuale importante negli ultimi 50 anni.

Nel 1950 le Nazioni Unite consideravano la valutazione come un utile strumento di gestione ed un processo di apprendimento per:

- Migliorare gli attuali programmi di attività.
- Prendere lezione dai progetti e dagli interventi in corso con obiettivi di riadattarli e migliorare la selezione, scelta e funzionamento dei progetti sicuri.
- Osservare l'esito dei progetti nei termini dei risultati tangibili integrabili, e per ultimo:
- Apprezzare, considerare, valutare l'impatto del programma sul progresso globale, economico e sociale.

Nel 1970 la valutazione viene considerata come un pro-

cesso che, prendendo in considerazione gli obiettivi delle attività, tratta di determinare nella forma più sistematica possibile la pertinenza, efficacia e l'impatto di questa attività. E' uno strumento di gestione orientato all'apprendimento ed all'azione, un processo organizzativo per perfezionare le attività in corso alla stessa stregua o sullo stesso piano della progettazione, pianificazione, programmazione e la adozione e presa di decisioni per il futuro.

Nel 1980 la valutazione doveva:

- Considerarsi come un processo costruttivo di partecipazione.
- Le differenti necessità, ampiezza e risorse delle organizzazioni, impone una serie relativamente flessibile di concetti e processi comuni di valutazione.
- Le attuali limitazioni in quanto ad informazioni, sistemi di comunicazione, tecnica e procedimenti ben definiti (tali come la formulazione ed utilizzazione di obiettivi, indicatori e criteri) e personale qualificato sembrano indicare che sarà necessario procedere gradualmente per la introduzione e funzionamento efficace dei sistemi di valutazione nelle organizzazioni delle Nazioni Unite.

Il primo grande errore, che si è perpetrato negli anni, è che non si è chiarita la parola valutazione, che è una parola camuffata in quanto si usa spesso nei più diversi contesti, politici, sociali, economici, ma di fatto nessuno può afferrare il significato più vero e più intimo senza sapere chi è il soggetto valutante, perché intende valutare, e soprattutto cosa e come valutarla.

E' necessario dare alcune definizioni:

Verifiche: rilevazioni di dati, accertamenti di stati di fatto.

Valutazioni: giudizi di valore espressi dopo i giudizi di fatto cioè dopo accertamenti o verifiche.

Pregiudizi: giudizi di valore espressi prima dei giudizi di fatto.

La valutazione è l'azione intenzionale di chi attribuisce un giudizio di valore a qualcosa (facendo molta attenzione a non confondere giudizi di fatto e giudizi di valore).

Valutare significa collocare "oggetti" in scale di valori in base a criteri e standards (gli oggetti sono intesi in senso logico, quindi anche immateriali).

Si valuta sempre per prendere decisioni. "Se la valutazione viene isolata dal processo decisionale perde ogni significato" (Holland).

La valutazione non è un atto ma un processo.

Il processo valutativo secondo Tonelli segue un modello

dei cinque interrogativi o... dell'oggettività impossibile.

Chi valuta? Il soggetto valutante.

Perché valuta? ..in base ai propri obiettivi, valori, modelli, cultura, ipotesi.

Cosa valuta?..esplora in modo selettivo la realtà nella quale identifica e sceglie gli "oggetti" da valutare, e rispetto ad ognuno di essi sceglie criteri ed indicatori.....

Come valuta? Sceglie scale e standard, quindi effettua misure ed elabora dati/informazioni usando tecnica e strumenti (questo è l'unico ambito di "tendenziale" oggettività dell'intero processo) poi formula il giudizio sullo scarto tra osservato ed atteso, cioè colloca gli "oggetti" nella scala di valore scelta.....

Quali decisioni prende?e infine decide cosa fare!

Nella valutazione del rischio la formula che viene internazionalmente più riconosciuta è:

$$R = \frac{P \cdot D}{K}$$

R= rischio

P= probabilità che si verifichi un evento

D= entità del danno

K= informazione e formazione del soggetto

La salute

Il concetto di salute ha avuto negli ultimi decenni delle evoluzioni qualitative fondamentali ed importantissime e l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha stabilito che la "salute" non è più percepita semplicemente come "assenza di malattia", bensì come **uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale del soggetto.**

Questo concetto è fondamentale e va così tradotto quando leggiamo la parola "salute" nelle leggi dello Stato o in qualsiasi altro istituto legislativo che la menzioni.

Quantificazione del "Mobbing"

Il fenomeno "mobbing" nella realtà attuale, non si può quantificare, perché non si hanno dati sufficientemente affidabili da elaborare; la certezza e la identità del dato non è sostenibile al punto di far interagire i dati tra di loro. Ci sono però studi, dati nazionali ed europei, che danno dei segnali chiari e distinti.

Negli ultimi anni è cresciuto per motivi di carattere macroeconomico (globalizzazione, fusioni, recessioni ecc) e per il cambiamento delle tipologie di lavoro e dei correlati rischi lavorativi.

Le indagini scientifiche sono poche e non esaustive, sia a

livello nazionale che a livello internazionale.

D'altro canto, il tema dei disturbi e delle patologie derivanti da o riconducibili a situazioni "mobbizzanti" sembra rivestire carattere di patologia sociale dilagante.

Considerando le statistiche dell'*European foundation for the improvement of living and working conditions* (un'istituzione dell'Unione Europea), in Italia la prevalenza del fenomeno tra i lavoratori è del 4,2% ossia tra le 800.000 ÷ 1.000.000 di persone coinvolte (dati 1996 - 1997). Una ricerca condotta nel 2000, sempre in Italia, nell'ambito delle istituzioni bancarie, ha rilevato una prevalenza del 18%.

Attualmente in Italia si parla di circa 1,5 milioni di lavoratori interessati dal fenomeno mobbing.

A Lussemburgo nel 2001 la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nel 2000 ed i risultati del sondaggio mostrano che il 9% dei lavoratori europei, pari a 12 milioni di persone, segnalano di essere state vittime del mobbing, nel 2000 per un periodo di 12 mesi. L'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro ci comunica che si registra una ampia variazione della prevalenza segnalata del mobbing nei vari stati membri dell'Unione Europea. E' ipotizzabile che queste differenze non dipendano soltanto da differenze nel verificarsi del fenomeno, bensì anche a differenze culturali nell'attenzione dedicata al mobbing ed alla sua conseguente segnalazione.

Chiunque, in qualsiasi organizzazione, può essere vittima del mobbing. La prevalenza del mobbing è massima nei posti di lavoro dove la domanda che ricade sull'individuo è alta, mentre è basso il grado di controllo che l'individuo stesso può esercitare sul proprio lavoro, alzando il livello d'ansia. Alcuni studi attribuiscono al mobbing la concausa dell'incremento esponenziale dell'uso di psicofarmaci in Italia. Nelle vittime del mobbing sono stati riscontrati sintomi a carico della salute fisica, mentale e psicosomatica: per esempio stress, depressione, calo dell'autostima, auto-biasimo, fobie, disturbi del sonno, problemi digestivi e muscolo-scheletrici.

Tra le vittime del mobbing sono comuni anche disturbi da stress di carattere post-traumatico, simili ai sintomi che si manifestano dopo esperienze traumatiche di altra natura, quali disastri o aggressioni. Questi sintomi possono persistere per anni dopo gli avvenimenti che li hanno originati.

Altre conseguenze possono essere l'isolamento sociale, l'insorgere di problemi familiari o finanziari, a causa dell'assenza o dell'allontanamento dal lavoro. A livello organiz-

zativo, i costi del mobbing possono consistere in un maggiore assenteismo e rotazione del personale, nonché minore efficacia e produttività, non soltanto per le vittime del mobbing, ma anche per gli altri colleghi, che risentono del clima psico-sociale negativo dell'ambiente di lavoro.

Possono essere alte anche le richieste legali di danni conseguenti ai casi di mobbing.

Ci troviamo di fronte ad un fenomeno in espansione con un costo elevatissimo sia a livello individuale che aziendale e, quindi, sociale, le cui conseguenze possono manifestarsi inizialmente a carico della sfera neuropsichica e successivamente con ricadute psicosomatiche e fisiche che comportano una riduzione non solo della capacità lavorativa fino a stati invalidanti, ma possono anche definire un quadro di rilevante danno biologico, con risvolti di tipo esistenziale, sociale e relazionale.

Alcuni studi effettuati nei paesi Europei riconducono alla concausa del mobbing dall'8% al 13% dei suicidi. Tralasciando il costo non quantificabile delle sofferenze e delle morti che si pagano con il mobbing, una analisi econometrica del fenomeno non è possibile effettuarla, perché non si hanno dati sufficientemente affidabili da elaborare.

A parte il possibile risarcimento per l'invalidità professionale dovuta ad un mobbizzato che ha riportato un danno psichico o psicofisico permanente, il mobbing provoca anche un sensibile calo di produttività all'interno dell'azienda in cui si verifica: chi fa mobbing o lo subisce fa registrare un forte calo del rendimento professionale, senza considerare le assenze per visite o periodi di malattia.

La necessità di una legge specifica

Dai vari punti precedentemente elaborati si deduce che, in assenza di una normativa specifica sul fenomeno mobbing, si deve definire una disciplina derivata da una paziente opera di ricostruzione ermeneutica.

E' evidente che nelle attività ermeneutiche la realtà propone situazioni che vengono riconosciute meritevoli di tutela prima ancora che il sistema giuridico abbia approvato istituti calibrati su tali fatti, la legge di fatto regola il passato ed insegue il futuro.

E' anche estremamente evidente come in questa fase la domanda di certezza del diritto diventa una esigenza non solo per i lavoratori ma anche per le imprese che devono sapere come prevenire o quantomeno fronteggiare e ridurre al minimo ogni possibile fonte di responsabilità.

L'impresa, l'azienda e paradossalmente il lavoratore sono tanto più attaccabili quanto maggiormente indetermina-

te risultano le possibilità di riconoscere le vere forme di "emarginazione aziendale" da richieste infondate e strumentali presentati da "dipendenti" le cui *disgrazie professionali* devono essere imputate a scarso impegno, scarsa capacità o ad autonome difficoltà a relazionarsi con il prossimo.

Attualmente in Italia si stimano in 1.500.000 di persone vittime del mobbing o persone esposte ad aggressioni morali. L'INAIL ha nei suoi archivi 109 casi di cui 15 ritenuti finora indennizzabili ed a tutt'oggi sono state emanate 12 sentenze inerenti il mobbing. Questi numeri evidenziano che è indispensabile una legge che definisca il fenomeno con esattezza per stabilire i termini, i confini più identificabili possibili tra le condotte "da mobbing" da quelle che appartengono alla dinamica dei rapporti professionali e lavorativi "accettabili." Che stabilisca obblighi procedurali per l'azienda ed i comportamenti etici negli ambienti di lavoro, e che imponga sistemi di prevenzione la cui efficienza ed efficacia siano verificabili e controllabili da organismi istituzionali; che stabilisca responsabilità non soltanto agli autori della condotta mobbizzante, ma anche a coloro che hanno tollerato o favorito la messa in atto di tale condotta.

Ultimi dati statistici dei casi di mobbing

EUROPA

- Per l'anno 2000 è stato rilevato che si sono verificati circa dodici milioni di casi, corrispondenti al 9% dei lavoratori;
- nei suicidi il mobbing è stato considerato causa nella misura compresa tra l'8% ed il 13%;

ITALIA

- Nel biennio 1996/1997 sono stati rilevati tra gli ottocentomila e un milione di casi corrispondenti al 4,2% dei lavoratori, aumentati al 18% nel 2000;
- attualmente i casi di mobbing sono valutati nella misura di un milione e mezzo;
- all'Inail sono stati denunciati 109 casi, di cui 15 sono già stati riconosciuti indennizzabili;
- la magistratura si è sinora pronunciata con 12 sentenze.

La prevenzione

La prevenzione in relazione al rischio in un ambiente di lavoro, intesa quindi a migliorare la vita lavorativa e nel caso del mobbing ad evitare l'emarginazione sociale, è ormai chiaro che deve procedere attraverso due canali ben definiti:

- Prevenzione aziendale
- Prevenzione istituzionale

La prevenzione aziendale deve essere intesa come miglioramenti apportati all'ambiente di lavoro e secondo l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro sono:

- dare ai singoli lavoratori la possibilità di scegliere le modalità di esecuzione del proprio lavoro;
- diminuire l'entità delle attività monotone e ripetitive;
- aumentare le informazioni concernenti gli obiettivi;
- sviluppare uno stile di leadership;
- evitare definizioni imprecise di ruoli e mansioni.

Sempre nell'ambito della prevenzione aziendale vanno sicuramente inserite tutte quelle attività che tendono a sviluppare una cultura organizzativa i cui standard e valori siano contro il mobbing :

- una consapevolezza, da parte di tutti, del significato di mobbing;
- indagare l'estensione e la natura del fenomeno;
- sollecitare l'impegno etico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti a creare un ambiente in cui non ci sia posto per il mobbing;
- delineare i tipi di azione che sono accettabili e quelli che non lo sono;
- esporre le conseguenze dell'infrazione degli standard e dei valori dell'organizzazione, con le relative sanzioni;
- indicare dove e come le vittime possono trovare un aiuto;
- impegnarsi ad impedire che i fatti segnalati producano "rappresaglie";
- spiegare la procedura per segnalare gli episodi da mobbing;
- chiarire il ruolo dei dirigenti, supervisor, colleghi di contatto/supporto, rappresentanti sindacali;
- dettagliare i servizi di consulenza e di supporto disponibili, per la vittima e per chi pratica il mobbing;
- mantenere la riservatezza;
- distribuire/comunicare efficacemente gli standard ed i valori dell'organizzazione a tutti i livelli organizzativi, tramite manuali, riunioni informative, bollettini ecc.;
- fare in modo che gli standard ed i valori dell'organizzazione siano noti ed osservati da tutti i lavoratori dipendenti;

- migliorare la responsabilità e la competenza del management per quanto riguarda la gestione dei conflitti e la comunicazione;
- stabilire un contatto indipendente per i lavoratori;
- coinvolgere i dipendenti ed i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione del mobbing.

La **prevenzione istituzionale** deve elaborare modelli di riferimento, linee guida, procedure, metodologie di analisi, verificare e controllare se e come il fenomeno sia stato affrontato nelle aziende o unità produttive, utilizzando la sanzione penale con lo spirito e le finalità preventive che gli istituti legislativi oggi permettono, con tutti gli altri strumenti, di "rimuovere" lo "stato di pericolo" nel più breve tempo possibile.

In questo scenario dato dalla prevenzione aziendale e dalla prevenzione istituzionale le forze sindacali sono assolutamente una parte attiva, costruttiva e propositiva: il sindacato deve definire e proporre codici di condotta per la tutela della dignità del lavoratore che deve ispirarsi ai principi di correttezza nelle relazioni interpersonali. Solo così avrà l'opportunità di qualificare nella "realtà vera" le relazioni sindacali e le stesse piattaforme contrattuali nazionali, integrative e decentrate, eventualmente prevedendo dei comitati paritetici per il mobbing. Le OO.SS. dovranno effettuare azioni divulgative sul fenomeno mobbing attraverso convegni, pubblicazioni, marketing sociale, analisi dei processi lavorativi promotori di patologie, studio ed analisi delle proposte istituzionali finalizzate alla tutela della salute ed allo sviluppo delle risorse umane ed alla formazione mirata allo sviluppo delle competenze.

Conclusioni

Ricapitolando:

- * il mobbing esiste;
- * il mobbing non è una malattia;
- * il mobbing può indurre a delle patologie;
- * il mobbing è un pericolo;
- * il mobbing sul posto di lavoro consiste in un comportamento ripetuto e immotivato, o una singola decisione ingiustificata le cui conseguenze si protraggono nel tempo, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza;
- * il mobbing può essere verticale, esercitato dai vertici verso la base ed in questi casi viene anche definito bossing; può essere ascensionale, esercitato dalla base verso un apicale; e può essere orizzontale esercitato tra colleghi pari grado;
- * il mobbing genera delle diseconomie aziendali e sociali;
- * l'organizzazione del lavoro è un fattore di rischio;

- * la salute del lavoratore è un bene sociale;
- * un generale interesse collettivo deve essere istituzionalmente tutelato;
- * uno stato di pericolo per la salute del lavoratore è penalmente sanzionato;
- * il datore di lavoro, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- * la salute è uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale del soggetto.

Se queste affermazioni sono vere, le uniche strategie imprescindibili sono quelle primarie, ossia atte a prevenire il fenomeno ed aggredire le sue manifestazioni.

E' necessario intervenire sulla organizzazione del lavoro e su un efficace ed efficiente processo informativo e formativo dei lavoratori a tutti i livelli operativi, attraverso una adeguata valutazione del rischio.

Vista la interdisciplinarietà con la quale si deve affrontare una problematica complessa è assolutamente indispensabile raggiungere una "uniformità di linguaggio" da parte di tutte quelle professioni coinvolte nel processo.

Il fenomeno, il problema deve essere conosciuto, assimilato, interiorizzato dalla Azienda e dai lavoratori per poter essere riconosciuto, combattuto ed eliminato il più presto possibile, ossia aggredirlo quando rappresenti un rischio non accettabile. La vigilanza ed il controllo istituzionale sono imprescindibili, perché stiamo affrontando fenomeni e problemi, ossia pericoli e rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che sono dei beni sociali e come tali costituiscono un generale interesse collettivo e quindi istituzionalmente tutelato, e lo stato di pericolo per un lavoratore deve essere penalmente sanzionato.

Il lavoro è uno dei momenti fondamentali di autorealizzazione dell'individuo; la menomazione di questa opportunità per conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro o per decisione dell'azienda, ente o amministrazione pubblica è un fatto gravissimo sia sotto l'aspetto della tutela individuale della persona, sia perché genera delle diseconomie interne ed esterne, dirette ed indirette al luogo di lavoro.

La cooperazione nel lavoro è la migliore strada per una adeguata utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane e per questo è necessario trovare un metodo che riveli e non nasconda i legami, le articolazioni, le solidarietà, le implicazioni, le connessioni, le interdipendenze e le complessità.

La convergenza di interessi tra imprese, lavoratori, istituzioni e rappresentanze delle forze sociali è evidente; la strada da percorrere e la sua direzione è data e sarà imprescindibile percorrerla tutti insieme e camminando tratteremo il cammino.

È urgente l'emanazione di una normativa specifica Parlamento e mobbing le proposte all'esame del Parlamento

Sen. Luciano Magnalbò (AN)

Il fenomeno del Mobbing nei suoi aspetti di rischio per la salute e i relativi risvolti che incidono sull'integrità psicologica dei soggetti coinvolti, la tutela dei lavoratori dagli atti di violenza o persecuzione psicologica e la prevenzione contro i comportamenti lesivi che pongono in essere questa attività persecutoria, sono le principali tematiche affrontate dai disegni di legge all'esame della Commissione Lavoro al Senato.

Constata l'estrema attualità del fenomeno dovuta alla sua ampia diffusione nei luoghi di lavoro sia pubblici che privati e il vuoto presente nell'attuale legislazione, il Parlamento ha avvertito l'urgenza di regolamentare la materia tenendo conto delle disposizioni comunitarie, delle norme costituzionali e di quelle civilistiche contenute nell'articolo 2087 del Codice Civile, sulla responsabilità extracontrattuale, nonché degli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile, che stabiliscono i principi di correttezza e buona fede.

Infatti, spesso, nonostante i comportamenti palesemente mobbizianti subiti, i lavoratori non hanno potuto invocare di fronte al giudice del lavoro l'adozione di provvedimenti d'urgenza di tipo inibitorio stante la mancanza di norme processuali ad hoc.

Per definire il profilo giuridico del mobbing in tutti i suoi aspetti, la Commissione Lavoro del Senato si impegnerà a breve - l'esame del provvedimento sospeso a maggio riprenderà con il nuovo anno - a valutare il fenomeno considerando tutte le conseguenze che esso comporta, come quelle sanitarie ed economiche, sociali e psicologiche che, aggiunte a quelle relative al danno biologico permanente, sono di considerevole portata.

Il mobbing, infatti, costituisce una fattispecie complessa che comporta il coinvolgimento di diritti fondamentali non solo del lavoratore, ma anche dell'individuo in quanto tale. Da ciò deriva la necessità di circoscrivere puntualmente il fenomeno e di elaborare un complesso di norme articolate in relazione alle modalità concrete di attuazione delle condotte persecutorie e dei beni giuridici che esse ledono soprattutto mirate a definire il carattere sanzionatorio teso a prevenire e a scoraggiare il ripetersi o il protrarsi dei comportamenti lesivi.

Nello scorso mese di giugno, queste tematiche sono state oggetto di approfondimento in occasione del Convegno "*Mobbing. Salute, Lavoro, Giustizia e Società*" patrocinato dal Senato della Repubblica e organizzato da chi scrive in collaborazione con l'Istituto di Medicina Sociale.

In quella sede, esperti del mondo giuridico, del mondo medico e di quello sociale e politico hanno confrontato le proprie conoscenze e le proprie esperienze per individuare le linee di azione concreta da suggerire al legislatore nella complessa opera che sta portando a termine e che spero - anche in qualità di proponente di uno dei disegni di legge all'esame della Commissione del Senato - possa concludersi quanto prima.



Osservatorio parlamentare

Progetto di legge	Iniziativa	Titolo	Iter
S. 1280	Sen. Tommaso Sodano	Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro	In corso di esame in Comm. 29.5.02
S. 986	Sen. Oreste Tofani	Disposizioni a tutela della persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro	In corso di esame in Comm. 29.5.02
S. 1242	Sen Antonio Montagnino (Mar-DL-U)	Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa	In corso di esame in Comm. 29.05.02
S. 924	Sen. Giovanni Battafarano (DS-U)	Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa	In corso di esame in Comm. 29.5.02
S. 266	Sen. Natale Ripamondi	Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa	In corso di esame in Comm. 29.5.02
S. 800	Sen. Renato Meduri	Norme per contrastare la manipolazione psicologica	Assegnato (non ancora iniziato l'esame) 4.12.01
C. 2894	On. Alfonso Gianni	Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro-	Assegnato (non ancora iniziato l'esame) 8.10.02
C. 2346	On. Luana Zanella	Disposizioni per la tutela della persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro	Da assegnare 14.2.02
S.1290	Sen Maurizio Eufemi UDC.CCD-CDU-DE	Norme generali contro la violenza psicologica nei luoghi di lavoro	In corso di esame in Comm. 29.5.02
C. 2040	On. Publio Fiori (AN)	Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica	Assegnato (non ancora iniziato l'esame) 20.2.02
C. 1128	On. Giorgio Benvenuto (Dem.Sin.-Ulivo)	Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e e dalla persecuzione psicologica	Assegnato (non ancora iniziato l'esame)06.11.01
C. 581	On. Tonino Loddo	Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e e dalla persecuzione psicologica	Assegnato (non ancora iniziato l'esame)20.9.01
S.122	Sen. Antonio Tomassini (Fi)	Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica	In corso di esame in Comm. 29.5.02
S. 870	Sen. Costa (Fi)	Norme per contrastare il fenomeno del mobbing	In corso di esame in Comm. 29.5.02
S. 422	Sen. Magnalbo (AN)	Norme per contrastare il fenomeno del mobbing	In corso di esame in Comm. 29.5.02
C. 2143	On. Giuseppe Tarantino (FI)	Disposizioni per la tutela dei lavoratori da molestie morali e violenze psicologiche	Assegnato (non ancora iniziato l'esame) 25.3.02
C. 1393	On. Publio Fiori	Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche	Ritirato

Giustizia e mobbing

I comportamenti vessatori nei quali si configura la fattispecie del mobbing causano un danno psicofisico al lavoratore che li subisce. Il datore di lavoro è tenuto al conseguente risarcimento per violazione dell'articolo 2087 del codice civile che lo obbliga a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei suoi dipendenti

di **Giovanni Magliaro**
Segretario Confederale

La sentenza del Tribunale di Forlì è strettamente interessante perchè, a quanto risulta, ci troviamo di fronte alla prima decisione di un giudice che affronta in modo organico e con ampi riferimenti scientifici il complesso del mobbing.

E questo è ancora più importante se si considera che non esiste ancora nell'ordinamento italiano, a differenza di quello che accade in altri Stati europei, una legge che definisca compiutamente in termini giuridici i contorni del problema e stabilisca oltretutto le modalità del risarcimento dei danni subiti dal lavoratore mobbizzato. Il giudice di Forlì, con una minuziosa ricostruzione, ha definito l'aspetto giuridico proprio del mobbing quale circostanza che comporta una grave lesione della personalità morale del lavoratore ed ha conseguentemente fissato alcuni principi molto chiari circa il diritto al

risarcimento del danno esistenziale conseguente a detta lesione causata da una ben precisa situazione ambientale. Particolare attenzione merita la parte della motivazione dedicata alla natura del danno e all'onere della prova che incombe sia sul lavoratore sia sul datore di lavoro. Partendo da alcune pronunce precedenti, tra cui soprattutto quella della Cassazione 2569/2001, il giudice arriva a definire una nuova ripartizione della materia. Viene dato per acquisito il concetto di danno esistenziale o danno alla vita di relazione che si realizza ogniqualvolta un lavoratore venga aggredito nella sfera della dignità personale e viene considerato il richiamo al principio di personalità morale del lavoro-

re. Il mobbing è stato definito violenza morale e quindi il concetto di danno esistenziale appare ad esso particolarmente congeniale. Infatti è soprattutto la "qualità della vita" del lavoratore mobbizzato a venire penalizzata, con l'aggravante sovente di un allargamento anche all'ambito familiare.

**La natura del danno
e l'onere della prova
sono gli elementi
essenziali
per il diritto
al risarcimento**

Una volta riconosciuta la natura sia contrattuale sia extracontrattuale del diritto al risarcimento del danno ne consegue che in termini di ripartizione dell'onere probatorio potrà applicarsi il criterio più favorevole del lavoratore: in sostanza spetterà al datore di lavoro, se vuole evitare profili di responsabilità ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno esistenziale, dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore. Dovrà essere invece il lavoratore a fornire la prova idonea a dimostrare che l'evento lesivo della sua per-

sonalità è stato causato dal comportamento del datore di lavoro. Va anche sottolineato quanto affermato dal Tribunale a proposito del rischio che con il termine mobbing vengano definite situazioni che si riferiscono genericamente a discriminazioni o ad attacchi alla personalità del lavoratore. Questo - ribadisce giustamente il giudice - va evitato. Il mobbing ha modalità e contorni ben definiti da un punto di vista scientifico e una generalizzazione potrebbe portare ad una equazione del tipo: tutto è mobbing, niente è mobbing. Questa puntualizzazione va tenuta ben presente soprattutto in attesa che un'auspicata normativa sulla materia venga introdotta nella nostra legislazione.

Una sentenza importante per la definizione del mobbing

Il provvedimento del Tribunale di Forlì

Sezione lavoro (1° grado) – 15 marzo 2001 Mulas - c. Banca Nazionale dell'Agricoltura

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso presentato alla sezione del Lavoro del Tribunale di Forlì G. M. dichiarava di lavorare per la Banca Nazionale dell'Agricoltura dal gennaio 1979 come impiegato di concetto, dal 12/1985 vice Capo Ufficio, dal 10/1989 Capo Ufficio e dal 7/1991 Quadro e di seguito dal 11/93 Quadro Super . Dal 1996, esponeva sempre il ricorrente, il suo rapporto con l'azienda cambiava in negativo poiché, mano a mano, gli venivano tolte tutte le attività di responsabilità che caratterizzavano la sua mansione di Quadro Super . In particolare riconduceva i suoi problemi con l'assunzione della Direzione della sede di Forlì della BNA da parte del Dottor P. e la Vicedirezione da parte del Dottor C., nomine avvenute nel giugno 1996. La sua attività veniva sempre più dequalificata, la sua posizione per nuovi incarichi sempre ignorata.

Altri segnali modesti ma significativi erano stati l'esclusione dal beneficio del parcheggio o il rifiuto di incontri chiarificatori e da ultimo lo spostamento presso la sede di Rimini dal novembre 1998 in assenza di qualunque esigenza organizzativa e senza alcuna mansione lavorativa specifica ed ancora più incomprensibile per il ricorrente in considerazione del fatto che nella sede di Forlì risultava carenza di personale con trasferimento in tale sede di personale da Bologna, Cesena, Ravenna e Roma. Tutti gli elementi ricordati indicavano per il ricorrente una condotta della BNA mirata a produrre un ridimensionamento delle capacità professionali in termini di chances e di mancato apprezzamento del dipendente fino a produrre nello stesso seri problemi alla sua salute.

Infatti a causa delle difficoltà nel lavoro il M. veniva colpito ansioso-depressiva somatizzata a livello cardiocircolatorio su lavorativa, secondo la diagnosi del medico curante del ricorso che mai prima del 1997 il M. aveva manifestato quadri colare interesse clinico. --

Omissis.

MOTIVI DELLA DECISIONE

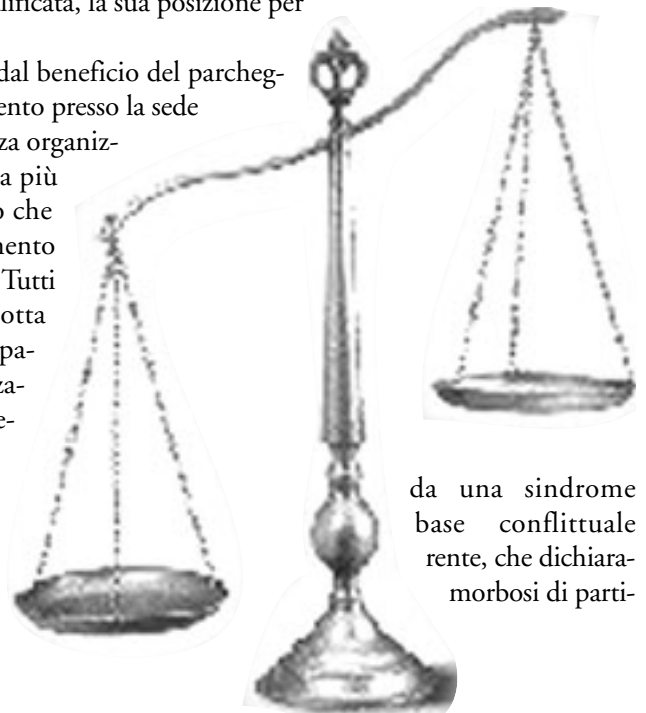
Ritiene il giudice che il ricorso debba essere accolto relativamente sia alla richiesta della revoca del trasferimento presso la succursale di Rimini che alla richiesta di risarcimento danni.

Omissis.

Si tratta di affrontare il secondo e sicuramente più problematico aspetto che è quello di verificare la sussistenza dei presupposti risarcitori nella condotta della Banca datrice di lavoro per le condotte subite dal M.

Siamo di fronte ad un caso di mobbing e su questo non possono esserci dubbi, anche alla luce delle risultanze della consulenza in atti.

Per quanto non ancora definito con una normativa specifica che potrebbe sicuramente precisarne i contorni ed i profili relativi alla risarcibilità dei danni derivanti da questo, il mobbing è diventato oramai un concetto acquisito anche se non ben definito nella conoscenza comune anche alla luce di recenti sentenze di merito (in particolare la più famosa è quella del Tribunale di Torino 16/11/99 alla quale segue l'altra dello stesso giudice 30/12/99, entrambe edite in svariate riviste e pubblicazioni con commenti tutti sostanzialmente favorevoli) e dell'elaborazione sociologica e giu-



da una sindrome base conflittuale rente, che dichiaramorbosi di parti-

ridica sviluppatasi negli ultimi anni in Italia dopo che nel resto dell'Europa, in particolare nella parte settentrionale, il mobbing era già conosciuto e riconosciuto come fenomeno di enorme rilevanza e problematicità nel mondo del lavoro. Sulla definizione si rimanda alle numerose pubblicazioni relative all'argomento che hanno dato un nome ad un fenomeno sempre presente nel lavoro e solo recentemente affrontato con la necessaria serietà e con l'approfondimento che richiede. Schematicamente si può ritenere riconducibile al fenomeno in oggetto quel comportamento, reiterato nel tempo, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce delle conseguenze negative anche di ordine fisico da tale situazione. Si richiama il concetto che in etologia è conosciuto come il rifiuto del branco nei confronti di un animale della stessa specie che ne viene scacciato.

La storia professionale del M. può risultare paradigmatica per ritrovare tutte le caratteristiche essenziali del mobbing: dipendente modello della banca per la quale lavora da oltre un ventennio con riconoscimento assoluto delle proprie capacità e della propria professionalità fino al momento in cui qualcosa cambia e da dipendente modello in piena ascesa professionale diventa, nel breve volgere di pochi anni, un problema da gestire per la banca. Le qualifiche professionali si abbassano (da distinto del 1995 a buono del 1996, epoca dell'inizio dei problemi, a normale del 1997) si stenta a trovare per lui un ruolo professionale effettivo, viene trasferito da Forlì, sede di suo gradimento, a Rimini e non viene considerato per lui più nessun avanzamento in carriera. Addirittura alcune condotte, quali la privazione delle chiavi del garage e della possibilità di usufruire del posto macchina lamentate dal M. nel proprio ricorso come elementi di umiliazione, costituiscono situazioni paradigmatiche e scolastiche a livello di indizi per il mobbing.

Che il conflitto, almeno vissuto come tale dal ricorrente, abbia inizio nel giugno 1996 con l'arrivo del nuovo direttore del gruppo di Forlì dottor P. risulta chiaro ed incontrovertibile. *Omissis*

La consulenza tecnica disposta da questo giudice risulta utile per la verifica della situazione di mobbing ipotizzata dal ricorrente.

Ci si è avvalsi della professionalità di quello che senza dubbio può essere considerato il più grande esperto nazionale di mobbing da un punto di vista della psicologia del lavoro, il dottor Harald Ege, se è vero che tutti i primi testi in Italia sul mobbing provengono dallo stesso consulente. Per approfondire ulteriormente la consulenza si è sfruttata la professionalità di una neuropsichiatra che ha fornito un contributo indispensabile di approfondimento in termini medici per la qualificazione del quadro del ricorrente.

Per altro non si deve dimenticare che ci si muove in un terreno assolutamente nuovo, si tratta della prima consulenza affidata nella materia. Infatti nei rari precedenti giurisprudenziali sul tema il giudicante ha ritenuto di non dover svolgere consulenze sia sul punto dell'individuazione delle ipotesi di mobbing (vedremo in seguito con quali risultati) sia sotto il profilo delle conseguenze di tali condotte come danno procurato alla sedicente vittima del mobbing. *Omissis*

L'esame dei due precedenti casi di mobbing conosciuti dalla giurisprudenza di merito serve a confermare in termini chiari ed univoci la difficoltà che l'interprete incontra in questa primissima fase in cui il fenomeno mobbing viene spesso nominato ma difficilmente individuato nei suoi caratteri essenziali e differenzianti da situazione di attacco alla personalità di un lavoratore non riconducibili ai canoni del mobbing.

I due precedenti richiamati in tema di mobbing, infatti, lasciano non poche perplessità in ordine al criterio di identificazione del fenomeno e confermano che siamo di fronte al vero e proprio inizio dell'elaborazione e dello studio di tale complessa questione. Sia la prima sentenza (sent. Trib. Torino 16/11/99) che la seconda sentenza (Trib. Torino, 30/12/99) si riferiscono a situazioni che sicuramente riguardano attacchi alla personalità morale, oltre che fisica, del lavoratore ma ritiene chi scrive che sia problematico rilevare in detti provvedimenti i caratteri tipici del mobbing e si è voluto fare questo riferimento per evitare un pericolo che si avverte nel tema oggetto della presente domanda. Oggi il rischio è di una equazione del tipo: tutto è mobbing, niente è mobbing. Per essere ancora più espliciti: si rischia di definire come mobbing situazioni che solo per alcuni caratteri possono ricondursi a tale fenomeno con il risultato che, in seguito agli approfondimenti che verranno e che non riconosceranno, a parere di chi scrive, tale qualificazione apparirà impossibile ritenere sussistente detto mobbing.

Deve essere sin dall'inizio dello studio e dell'elaborazione giurisprudenziale chiaro questo concetto: si avrà mobbing solo ed in quanto determinate condotte presentino i requisiti richiesti dalla psicologia del lavoro internazionale (in particolare grazie ai lavori del professor Heinz Leyman) e nazionale (in particolare grazie ai lavori del professor Ege) per poter parlare di tale fenomeno perché, in casi che presentano mera somiglianza con il mobbing, ogni episodio dovrà

essere altrimenti catalogato e darà diritto a diversi profili di tutela risarcitoria a favore di chi ha subito le condotte.

Si deve evitare che una moda o un atteggiamento approfondito meno del dovuto svaluti la potenzialità di un fenomeno della gravità e dell'importanza di quello in esame in questa sentenza. Questo fino a quando una legge (ci sono diverse proposte unificate in un unico testo che la fine della legislatura non consente di licenziare ma sul tema un impegno di tutte le forze politiche congiunte lascia ben sperare per una prospettiva a breve termine) sicuramente auspicabile nella materia non riesca a fornire chiarimenti in merito alla definizione del mobbing ed alle sue tutele risarcitorie.

Il lavoro definitorio e di indicazione degli elementi per classificare una determinata condotta come mobbing appaiono, allo stato, sufficientemente acquisiti almeno dalla psicologia del lavoro e tale strada sarà quella seguita nella presente decisione.

Veniamo al caso in esame ed analizziamo la storia professionale del M. alla luce di uno stereotipo di mobbing. Il demansionamento è un atteggiamento tipico con il quale

si colpisce un lavoratore, operando sui meccanismi di autostima dello stesso che vengono messi in crisi, tanto più se si considera che il M. è un dipendente che si è fatto dalla gavetta e che ha percorso tutta la scala per arrivare al livello alto che viene minacciato e questo sicuramente aumenta la sua sensazione di difficoltà e di panico.

Dopo il trasferimento dall'atteggiamento e dall'utilizzazione del M. si comprende agevolmente che lo stesso oramai è considerato un peso per la banca, utilizzato per le attività più modeste. I suoi periodi di malattia si allungano sempre più incrementando la sfiducia nello stesso in quanto la sua patologia (che pure è stata accertata da un punto di vista medico in corso di causa) non viene ritenuta evidentemente tale da giustificare le assenze protratte nel tempo.

Leggendo la esaustiva consulenza del professor Ege si trova il riferimento preciso a tutte le caratteristiche del mobbing nella storia professionale del M.. Il modello di mobbing italiano (che si differenzia da quello del professor Leymann che prevede quattro fasi) prevede uno stadio iniziale e sei fasi successive nelle quali si evolve il mobbing. Dopo la c.d. condizione zero, di conflitto fisiologico normale ed accettato, si passa alla prima fase del conflitto mirato, in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Evidentemente la personalità di M. non si conciliava con quella dei nuovi dirigenti della sede di Forlì e la mancanza di mediatori sociali ha determinato il sorgere del conflitto. La seconda fase è il vero e proprio inizio del mobbing, nel quale la vittima prova un senso di disagio e di fastidio. Il M., dopo una continua ascesa, vede che qualche cosa non funziona, le sue note personali peggiorano e il suo ruolo viene ridimensionato e questo genera in lui insicurezza e, appunto, disagio.

Da notare che in precedenza il M. non soffriva di alcun disturbo collegato con la sfera in esame.

La terza fase è quella nella quale il mobbizzato comincia a manifestare i primi sintomi psico-somatici, i primi problemi per la sua salute. Il primo certificato significativo in questo senso per il M. è in data 18/3/1998 del dottor R. : " è affetto da disturbo depressivo ansioso reattivo ed una situazione conflittuale insorta nell'ambiente di lavoro" al quale seguono una serie di altri certificati medici tutti in sintonia con il precedente. La quarta fase del mobbing è quella carat-



terizzata da errori ed abusi dell'amministrazione del personale che, insospettata dalle assenze del soggetto mobbizzato, erra nella valutazione negativa del caso non riuscendo, per carenza di informazione sull'origine della situazione, a capire le ragioni del disagio del dipendente. Questa fase è stata già descritta in precedenza con riferimento al caso del M.. La quinta fase del mobbing è quella dell'aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del mobbizzato che cade in piena depressione ed entra in una situazione di vera e propria prostrazione. In questo senso la diagnosi conclusiva in atti della dottoressa A., la neuropsichiatra che ha collaborato con il consulente del giudice alla definizione del caso in esame, appare in sintonia con tale sviluppo: " il M. ha riportato a seguito degli stress lavorativi grossi turbamenti sul piano emotivo ed affettivo che hanno avuto un ruolo determinante sulla modifica del suo carattere. Tale specifica condizione di sofferenza si è risolta in una vera e propria lesione della sfera psichica". Da considerare che la situazione del M. è resa ancora più penosa dalla presenza di quella che viene definita condizione di doppio mobbing, cioè gli effetti che il disagio sul lavoro provocano sulla famiglia (inizialmente conforto per il lavoratore ma, nel tempo, devastata dallo stesso) in termini di conseguenze negative sia per i rapporti complessivi che per la qualità della vita dei singoli componenti. *Omissis*

Torniamo al mobbing ed alle fasi dello stesso. Resta la sesta fase, per altro indicata solo e fortunatamente eventuale, nella quale la storia del mobbing ha un epilogo: nei casi più gravi nel suicidio del lavoratore, negli altri nelle dimissioni, o anticipazione di pensionamenti, o in licenziamenti. Al riguardo si richiama l'informazione ricordata dell'avvenuta comunicazione del licenziamento nei confronti del M. per evidenziare come tale elemento appaia assolutamente inserito nel contesto in esame, quasi a voler completare tale percorso ed a rendere ancora più scolastica la casistica concreta nel confronto con la fattispecie astratta.

Il profilo sicuramente più complesso da un punto di vista giuridico è quello relativo all'individuazione della natura del danno ipoteticamente subito di una eventuale responsabilità datoriale in merito all'asserito danno subito dal M. derivante dal comportamento della società datrice di lavoro.

La tripartizione danno biologico- danno patrimoniale- danno morale oramai appare riduttiva per l'interprete in quanto lascia troppi spazi privi di adeguata tutela. Un danno subito da un lavoratore, ad esempio, senza conseguenze patrimoniali dirette (pensiamo ad un demansionamento con mantenimento dello stesso trattamento retributivo) e privo di rilevanza patrimoniale dal quale scaturisca una sofferenza non qualificabile classicamente come malattia non troverebbe, ad esempio, nessuna tutela.

In Italia si realizza in uno stadio iniziale e sei fasi successive

Stadio iniziale - conflitto fisiologico normale ed accettato;

Fase 1 - conflitto mirato con individuazione della vittima;

Fase 2 - inizio del mobbing con disagio del lavoratore;

Fase 3 - primi problemi per la salute del mobbizzato;

Fase 4 - errori e abusi del datore di lavoro;

Fase 5 - aggravamento delle condizioni psicofisiologiche;

Fase 6 - epilogo con le dimissioni o l'anticipazione del pensionamento o il licenziamento o, nei casi più estremi, il suicidio.

Partendo dalla fondamentale sentenza della Corte Costituzionale n.184/86 fino ad arrivare alle ultime pronunce di legittimità (vedi Corte di Cassazione, n.2569/2001) e di merito (vedi Tribunale Milano, n.9417/99) si arriva a definire una nuova ripartizione della materia.

Sul punto oramai è acquisito, seppure recentemente, il concetto di danno esistenziale, o danno alla vita di relazione, che si realizza ogni qual volta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria.

Viene introdotto il concetto di personalità morale del lavoratore ed al limite posto dall'art. 41 Costituzione all'esercizio dell'iniziativa economica privata. È stato molto efficacemente detto recentemente che la nuova categoria del danno esistenziale può aiutare a superare le incertezze evocate dall'uso dell'aggettivo morale collocando più propriamente la previsione in un'ottica di immediata tutela dei valori della personalità che sono direttamente coinvolti dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

Attraverso questo percorso, impegnativo perché nuovo ma niente affatto tortuoso e illuminato nella via dalla luce dei richiami alla Costituzione ed alla più recente giurisprudenza della Cassazione e dalla migliore dottrina, torniamo al mobbing ed al caso specifico in esame.

Non a caso il mobbing è stato definito violenza morale e non a caso il danno esistenziale appare particolarmente congeniale a tale situazione. È la qualità della vita del lavoratore mobbizzato a risentirne principalmente, con tutte le conseguenze anche nell'ambito familiare (si pensi al doppio mobbing del quale si è parlato in precedenza).

Una volta qualificato come danno esistenziale quello che può risultare da una condotta mobbizzante vediamo di precisarne i contorni negli aspetti salienti con riferimento al profilo della definizione della natura del risarcimento richiesto. Posto che all'origine della responsabilità datoriale si può cercare la strada della responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c. o quella del danno aquiliano, ex art. 2043 c.c., ci si deve chiedere astrattamente in quale delle due caselle collocare le conseguenze risarcitorie della nuova figura del danno esistenziale, ovviamente questo nel caso in cui il danneggiato sia un lavoratore.

Differenza di non poco conto tenendo presente il diverso regime di onere della prova ed il diverso termine prescrizione, solo per indicare le due differenze più eclatanti.

Una ammirevole e recente giurisprudenza della Corte di Cassazione (n.5491/2000) ha chiarito che il contenuto dell'obbligo ex art. 2087 Codice Civile : " non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica prevenzione, riguardando altresì il divieto , per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore". Si concorda appieno con tale impostazione in sintonia con una lettura complessiva di tutela del lavoratore prevista dal nostro ordinamento già nella sua norma fondamentale.

Per altro non deve dimenticarsi che sempre la Corte di Cassazione, nella già ricordata sentenza n.2569/2001, ha riconosciuto la tutela sia contrattuale che extracontrattuale in caso di diritti attinenti all'integrità psico-fisica del lavoratore e più in generale agli interessi esistenziali.

Riconosciuta, quindi, sia la natura contrattuale che extracontrattuale del diritto al risarcimento di tale danno, derivante direttamente dall'obbligo per il datore di lavoro ex art. 2087 di tutelare non solo sotto il profilo antinfortunistico il lavoratore ma in un'ottica complessiva di tutela psicofisica oltre che dal combinato disposto degli articoli 32 Costituzione e art. 2043 codice civile, ne consegue che in termini di ripartizione dell'onere probatorio potrà applicarsi il criterio più favorevole al ricorrente, che sicuramente è quello che deriva dalla responsabilità contrattuale.

Spetterà, dunque, al datore di lavoro, se vuole evitare profili di responsabilità ogni volta che il lavoratore abbia subito un danno esistenziale, dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore mentre spetterà al lavoratore, al contrario, come proprio onere probatorio dimostrare la sussistenza del nesso causale tra l'evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro (così espressamente la sentenza della Corte di Cassazione richiamata n.5491/2000 che proprio per tale secondo profilo probatorio non ha accolto il ricorso nel caso esaminato).

Omissis

In conclusione sull'aspetto dell'onere probatorio si può dire che il ricorrente ha dimostrato pienamente il nesso causale che aveva l'onere di dimostrare mentre, al contrario, la banca non ha provato in alcun modo di aver posto in essere le dovute cautele per evitare la realizzazione del processo di mobbizzazione nei confronti del M.. Le regole del giudizio non possono che essere consequenziali al risultato dell'onere probatorio e, quindi, il ricorso deve essere accolto.

La tutela possibile in attesa di una normativa più efficace

In Italia, com'è noto, non esiste una legislazione volta a regolamentare, espressamente e specificamente, i fenomeni di mobbing. Pure, il sistema normativo contiene una serie di disposizioni che consentono di attivare forme di tutela di non secondo momento, sui piani civile, penale e previdenziale.

Tutela giurisprudenziale

Stante la mancanza di disposizioni ad hoc, l'elaborazione giurisprudenziale ha fatto ricorso, in primis, agli artt. 2043 (Risarcimento per fatto illecito) e 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro) del codice civile.

Con riferimento alla prima delle due norme, essa correla il diritto al risarcimento del danno ingiusto subito dal lavoratore ai comportamenti integranti mobbing, intesi alla stregua di "fatti dolosi o colposi" che compongono la fattispecie normativa. L'art. 2087 è invocabile qualora il soggetto che pone in essere la condotta mobbizzante sia il datore di lavoro: in tal caso, evidentemente, la responsabilità del "mobber" avrà carattere contrattuale, fondandosi sulla violazione dell'obbligo di "adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la dignità morale dei prestatore di lavoro".

Sul piano squisitamente penalistico, si è fatto ricorso alle disposizioni volte comunque a tutelare la salute e l'integrità fisica, sanzionando i comportamenti lesivi per il tramite dell'art. 590 c.p. e aprendo la strada al risarcimento ex art. 185 c.p.

Occorre precisare che il tipo di tutela ricavabile in sede giurisdizionale ha carattere tipicamente risarcitorio, atteso che la misura del risarcimento sarà del tutto sovrapponibile a quella del danno, considerato in ogni suo aspetto.

Tutela assicurativa

Il decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38 ha aperto la strada alla tutela assicurativa del danno biologico. Per questa via, e sulla scorta dell'insegnamento della sentenza 179/88 della Consulta,

l'INAIL ha riconosciuto il diritto all'indennizzo per patologie psichiche o psicosomatiche correlate a stress e disagio lavorativo.

Ricordiamo che, in tal caso, trattandosi di indennizzo, l'ammontare delle somme di spettanza al soggetto assicurato può anche risultare inferiore al risarcimento, dovendo corrispondere alla misura determinata ex lege.



Corte
Costituzionale,
Codice Civile e
Codice Penale
già contengono
i presupposti
e gli indirizzi
da rispettare
e per rendere più
rapida la tutela
anche sulla base
degli approfondimenti
sociologici e scientifici
del fenomeno

Norme a tutela della salute e della personalità del lavoratore

La Costituzione della Repubblica Italiana

Art.2.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art.3.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art.4.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art.32.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge.

La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art.35.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Art.37.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art.46.

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.



Codice Penale

Art.437 - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Art.451 - Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da lire duecentomila a un milione.

Art.582 - Lesione personale

Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni.

Se la malattia ha una durata non superiore ai venti giorni e non concorre alcuna delle circostanze aggravanti previste negli artt.583 e 585, ad eccezione di quelle indicate nel n.1 e nell'ultima parte dell'art.577, il delitto è punibile a querela della persona offesa (1).

(1) Articolo così modificato dalla L.26.01.1963, n.24. Il secondo comma è stato successivamente così sostituito dalla L.24.11.1981, n.689.

Art.590 - Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire seicentomila. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire duecentoquarantamila a un milione duecentomila; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire seicentomila a due milioni quattrocentomila. Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da due a sei mesi o della multa da lire quattrocentottantamila a un milione duecentomila; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da lire un milione duecentomila a due milioni quattrocentomila (1).

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale (2).

(1) Comma aggiunto dalla L.11.05.1966, n.296.

(2) Comma così sostituito dalla L.24.11.1981, n.689.

Art.660 - Molestia o disturbo alle persone

Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a lire un milione.

Codice Civile

Art.2087 Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'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.

Art.2050 Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose

Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di un'attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di avere adottato tutte le misure idonee a evitare il danno.

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (G.U. 27-05-1970, n. 131)

(omissis)

Art.9 - (Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.13 - (Mansioni del lavoratore)

L'Art.2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.

Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

Art.28 - (Repressione della condotta antisindacale) [1]

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore [2] del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore [2] in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo [3] [4].

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile [5]. [6]

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.[7]

Omissis

Note:

1 A norma dell'art.1, L.8.11.1977, n.847, nelle controversie previste dal presente articolo, ferme restando tutte le norme del procedimento speciale, si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni della L.11.08.1973, n.533. Successivamente l'art.68, D.Lgs.03.02.1993, n.29, come sostituito dall'art.29, D.Lgs.31.03.1998, n.80, ha disposto la devoluzione al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, delle controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni.

2 Ora Tribunale monocratico.

3 Comma sostituito dall'art.2, L.08.11.1977, n.847.

4 La Corte costituzionale, con ordinanza 16.04.1998, n.127, ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale del presente comma, sollevata dal Pretore di Brescia in riferimento agli artt.25, comma 2, 3 e 24, comma 1, della Costituzione.

5 Comma sostituito dall'art.3, L. 8.11.1977, n.847.

6 A norma dell'art.4, L.8.11.1977, n.847, l'appello contro la sentenza pronunciata dal tribunale a seguito di opposizione, si propone alla corte d'appello, secondo le norme di cui alla L.11 agosto 1973, n. 533.

7 Comma aggiunto dall'art.6, comma 1, L.12.06.1990, n.146 e, successivamente, abrogato dall'art.4, comma 1, L.11.04.2000, n.83.

Decreto legislativo del 19 settembre 1994, n. 626

(*omissis*)

Art.4 (Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto)

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.

4. Il datore di lavoro:

- a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

- a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
- h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

- l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);
- n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
- o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e successive modifiche, ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;
- p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);
- q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.
- (omissis)

Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38

"Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144" (G.U. n. 50 del 1 marzo 2000)

Omissis

Art.13. Danno biologico

1. In attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

2. In caso di danno biologico, i danni conseguenti ad infortuni sul lavoro e a malattie professionali verificatisi o denunciati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3, l'INAIL nell'ambito del sistema d'indennizzo e sostegno sociale, in luogo della prestazione di cui all'articolo 66, primo comma, numero 2), del testo unico, eroga l'indennizzo previsto e regolato dalle seguenti disposizioni:

a) le menomazioni conseguenti alle lesioni dell'integrità psicofisica di cui al comma 1 sono valutate in base a specifica "tabella delle menomazioni", comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali. L'indennizzo delle menomazioni di grado pari o superiore al 6 per cento ed inferiore al 16 per cento e' erogato in capitale, dal 16 per cento e' erogato in rendita, nella misura indicata nell'apposita "tabella indennizzo danno biologico". Per l'applicazione di tale tabella si fa riferimento all'età dell'assicurato al momento della guarigione clinica. Non si applica il disposto dell'articolo 91 del testo unico;

b) le menomazioni di grado pari o superiore al 16 per cento danno diritto all'erogazione di un'ulteriore quota di rendita per l'indennizzo delle conseguenze delle stesse, commisurata al grado della menomazione, alla retribuzione dell'assicurato e al coefficiente di cui all'apposita "tabella dei coefficienti", che costituiscono indici di determinazione della percentuale di retribuzione da prendere in riferimento per l'indennizzo delle conseguenze patrimoniali, in relazione alla categoria di attività lavorativa di appartenenza dell'assicurato e alla ricollocabilità dello stesso. La retribuzione, determinata con le modalità e i criteri previsti dal testo unico, viene moltiplicata per il coefficiente di cui alla "tabella dei coefficienti". La corrispondente quota di rendita, rapportata al grado di menomazione, e' liquidata con le modalità e i criteri di cui all'articolo 74 del testo unico.

3. Le tabelle di cui alle lettere a) e b), i relativi criteri applicativi e i successivi adeguamenti sono approvati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su delibera del consiglio di amministrazione dell'INAIL. In sede di prima attuazione il decreto ministeriale è emanato entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
4. Entro dieci anni dalla data dell'infortunio, o quindici anni se trattasi di malattia professionale, qualora le condizioni dell'assicurato, dichiarato guarito senza postumi d'invalidità permanente o con postumi che non raggiungono il minimo per l'indennizzabilità in capitale o per l'indennizzabilità in rendita, dovessero aggravarsi in conseguenza dell'infortunio o della malattia professionale in misura da raggiungere l'indennizzabilità in capitale o in rendita, l'assicurato stesso può chiedere all'istituto assicuratore la liquidazione del capitale o della rendita, formulando la domanda nei modi e nei termini stabiliti per la revisione della rendita in caso di aggravamento. L'importo della rendita è decurtato dell'importo dell'eventuale indennizzo in capitale già corrisposto. La revisione dell'indennizzo in capitale, per aggravamento della menomazione sopravvenuta nei termini di cui sopra, può avvenire una sola volta. Per le malattie neoplastiche, per la silicosi e l'asbestosi e per le malattie infettive e parassitarie la domanda di aggravamento, ai fini della liquidazione della rendita, può essere presentata anche oltre i limiti temporali di cui sopra, con scadenze quinquennali dalla precedente revisione.
5. Nel caso in cui l'assicurato, già colpito da uno o più eventi lesivi rientranti nella disciplina delle presenti disposizioni, subisca un nuovo evento lesivo si procede alla valutazione complessiva dei postumi ed alla liquidazione di un'unica rendita o dell'indennizzo in capitale corrispondente al grado complessivo della menomazione dell'integrità psicofisica. L'importo della nuova rendita o del nuovo indennizzo in capitale è decurtato dell'importo dell'eventuale indennizzo in capitale già corrisposto e non recuperato.
6. Il grado di menomazione dell'integrità psicofisica causato da infortunio sul lavoro o malattia professionale, quando risulti aggravato da menomazioni preesistenti concorrenti derivanti da fatti estranei al lavoro o da infortuni o malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3 e non indennizzati in rendita, deve essere rapportato non all'integrità psicofisica completa, ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti menomazioni, il rapporto è espresso da una frazione in cui il denominatore indica il grado d'integrità psicofisica preesistente e il numeratore la differenza tra questa ed il grado d'integrità psicofisica residuo dopo l'infortunio o la malattia professionale. Quando per le conseguenze degli infortuni o delle malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3 l'assicurato percepisca una rendita o sia stato liquidato in capitale ai sensi del testo unico, il grado di menomazione conseguente al nuovo infortunio o alla nuova malattia professionale viene valutato senza tenere conto delle preesistenze. In tale caso, l'assicurato continuerà a percepire l'eventuale rendita corrisposta in conseguenza di infortuni o malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data sopra indicata.
7. La misura della rendita può essere riveduta, nei modi e nei termini di cui agli articoli 83, 137 e 146 del testo unico. La rendita può anche essere soppressa nel caso di recupero dell'integrità psicofisica nei limiti del minimo indennizzabile in rendita. In tale caso, qualora il grado di menomazione accertato sia compreso nel limite indennizzabile in capitale, viene corrisposto l'indennizzo in capitale calcolato con riferimento all'età dell'assicurato al momento della soppressione della rendita.
8. Quando per le condizioni della lesione non sia ancora accertabile il grado di menomazione dell'integrità psicofisica e sia, comunque, presumibile che questa rientri nei limiti dell'indennizzo in capitale, l'istituto assicuratore può liquidare un indennizzo in capitale in misura provvisoria, dandone comunicazione all'interessato entro trenta giorni dalla data di ricevimento del certificato medico constatante la cessazione dell'inabilità temporanea assoluta, con riserva di procedere a liquidazione definitiva non prima di sei mesi e non oltre un anno dalla data di ricevimento del predetto certificato medico. In ogni caso l'indennizzo definitivo non può essere inferiore a quello provvisoriamente liquidato.
9. In caso di morte dell'assicurato, avvenuta prima che l'istituto assicuratore abbia corrisposto l'indennizzo in capitale, è dovuto un indennizzo proporzionale al tempo trascorso tra la data della guarigione clinica e la morte.
10. Per l'applicazione dell'articolo 77 del testo unico si fa riferimento esclusivamente alla quota di rendita di cui al comma 2, lettera b).
11. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si applica la normativa del testo unico, in quanto compatibile.
12. All'onere derivante dalla prima applicazione del presente articolo, valutato in lire 340 miliardi annui, si fa fronte con un'addizionale sui premi e contributi assicurativi nella misura e con le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui al comma 3.

Regione Lazio

Centri anti-mobbing e Osservatorio regionale, mezzi di intervento a difesa dei lavoratori

Introduzione

La Giunta Regionale del Lazio, presieduta dall'Onorevole Francesco Storace, in attuazione dei principi costituzionali di cui agli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37, interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro. Essa individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori, gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità costituzionali ed istituzionalizza Centri anti-mobbing nonché un Osservatorio regionale, per studiare e monitorare il fenomeno.

La legge in parola si segnala per avere non solo menzionato, per la prima volta in un testo legislativo, la parola mobbing, ma di averne fornito una definizione ed una classificazione.

Questa legge, inoltre, ha reso un grande contributo al dibattito nazionale sul tema, alimentando un dibattito parlamentare per la emanazione di leggi nazionali specifiche su una problematica che coinvolge attualmente circa 1.500.000 lavoratori. Fondamentale l'apporto del sindacato, poiché sarà necessario organizzare strutture territoriali in grado di offrire assistenza legale e sindacale ai mobbizzati, nonché pianificare interventi sindacali negli ambienti di lavoro ed intraprendere azioni divulgative sul mobbing attraverso convegni, pubblicazioni, marketing sociale, analisi dei processi lavorativi promotori di patologie, studio delle risposte istituzionali per la tutela della salute e lo sviluppo delle risorse umane e rilancio della formazione mirata allo sviluppo delle competenze.

Legge Regionale del Lazio 11 luglio 2002, n. 16

Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro

Art.1 (Finalità)

1. La Regione, in attuazione dei principi costituzionali enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, interviene

con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro.

2. La Regione individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro gli elementi fonda-

mentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro.

Art.2 (Definizione del mobbing)

1. Ai fini della presente legge per "mobbing" s'intendono atti e com-

portamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

2. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:

- a) pressioni o molestie psicologiche;
- b) calunnie sistematiche;
- c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire, anche in forma velata ed indiretta;
- e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- j) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- k) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- l) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- m) atti vessatori correlati alla sfera pri-

vata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Art.3 (Organi paritetici)

1. Gli organi paritetici previsti dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche, nell'ambito delle attribuzioni ad essi conferite in materia di formazione dei lavoratori, assumono iniziative e programmano interventi per sensibilizzare tutte le componenti del mondo del lavoro sulle problematiche di cui alla presente legge.

Art.4 (Istituzione di centri anti-mobbing)

1. Le aziende sanitarie locali istituiscono o promuovono l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri, opportunamente dislocati sul territorio in relazione ai livelli occupazionali esistenti nell'ambito pubblico e privato, che forniscano adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni. I centri, nel caso in cui accertino l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, assumono, entro sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore, iniziative a tutela del medesimo, ed in particolare:

- a) forniscono una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;
- b) avviano, qualora la situazione lo richieda, primi interventi di sostegno psicologico;
- c) nel caso in cui riscontrino la probabile avvenuta insorgenza di stati patologici determinati od aggravati dal mobbing, indirizzano il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico;
- d) segnalano al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore, invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei per

rimuoverne le cause.

2. Nel caso in cui il centro non accerti elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, il lavoratore interessato può rivolgersi all'Osservatorio previsto all'articolo 6, richiedendo un'audizione.

3. Ciascun centro deve, in ogni caso, prevedere nel proprio ambito le seguenti figure professionali:

- a) un avvocato esperto in diritto del lavoro;
- b) un medico specialista in igiene pubblica;
- c) uno psicologo o psicoterapeuta;
- d) un sociologo;
- e) un assistente sociale.

4. I centri provvedono a trasmettere periodicamente all'Osservatorio di cui all'articolo 6 dati ed informazioni relative ai casi trattati, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno del mobbing.

Art.5 (Iniziative degli enti locali)

1. Le province ed i comuni assumono iniziative per diffondere l'informazione sul fenomeno del mobbing e per prevenirne l'insorgenza.

2. Nell'ambito delle contrattazioni collettive decentrate integrative per il comparto regione - enti locali, le parti pubbliche e quelle sindacali verificano le possibilità e le modalità per l'adozione di idonee misure, al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza di fenomeni di mobbing, anche attraverso la partecipazione dei dirigenti e degli altri dipendenti ad appositi corsi di formazione e di aggiornamento.

Art.6 (Osservatorio regionale sul mobbing)

1. E' istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing, con sede presso l'asses-

sorato competente in materia di lavoro.
2. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

a) attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni od enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o che sviluppino iniziative per le finalità di cui alla presente legge;
b) monitoraggio ed analisi del fenomeno del mobbing;

c) promozione di studi e ricerche, nonché di campagne di sensibilizzazione e d'informazione, in raccordo con le amministrazioni, gli enti e gli organismi destinatari delle norme di cui alla presente legge.

3. L'Osservatorio è composto da:

a) il direttore del dipartimento competente in materia di lavoro, o suo delegato, che lo presiede;

b) i direttori dei dipartimenti competenti in materia di sanità e di qualità della vita, o loro delegati;

c) un rappresentante della commissione consiliare permanente competente in materia di lavoro;

d) il responsabile della struttura regionale competente in materia di lotta alle disuguaglianze;

e) un rappresentante del Ministero del lavoro;

f) tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale;

g) tre rappresentanti designati dalle organizzazioni imprenditoriali maggiormente rappresentative a livello regionale;

h) un sociologo, due psicologi e due avvocati esperti in diritto del lavoro, scelti dall'Amministrazione nell'ambito di terne di nominativi forniti dai rispettivi ordini o associazioni professionali.

4. L'Osservatorio è costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale. Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno, adottato a maggioranza assoluta dei componenti. Le funzioni di segreteria sono

svolte dalla competente struttura dell'assessorato.

5. I componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3, lettere e), f), g) e h) restano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

6. Ai componenti l'Osservatorio è corrisposto il trattamento economico determinato ai sensi della normativa regionale vigente.

Art.7

(Norma finanziaria)

1. Per le finalità di cui gli articoli 4 e 5 della presente legge si provvede con deliberazione della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 28, comma 2, della legge regionale 20 novembre 2001, n. 25 e all'istituzione nel bilancio per l'esercizio 2002 di appositi capitoli da iscriverne all'UPB H13 concernenti:

a) "Contributi alle ASL per l'istituzione di centri anti mobbing" con lo stanziamento di euro 20 mila per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004;

b) "Contributo agli enti locali per le iniziative di cui all'articolo 5" con lo stanziamento di euro 30 mila per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004.

2. Alla copertura dell'onere di cui al comma 1 si provvede, in conto competenza, mediante riduzione dei corrispondenti importi di euro 50 mila degli stanziamenti, per ciascuno degli esercizi 2002, 2003 e 2004, di cui all'elenco 4 del bilancio di previsione 2002, capitolo T27501, lettera E); alla copertura di cassa per l'esercizio 2002 si fa fronte mediante riduzione del complessivo importo di euro 50 mila dell'UPB T25.

3. Alla spesa per la corresponsione dei compensi ai componenti dell'Osservatorio di cui alle lettere e), f), g) e h) del comma 3 dell'articolo 6 si fa fronte con i fondi previsti all'UPB

R21 del bilancio regionale di previsione per l'esercizio 2002 e alla corrispondente UPB del bilancio relativo agli esercizi successivi.

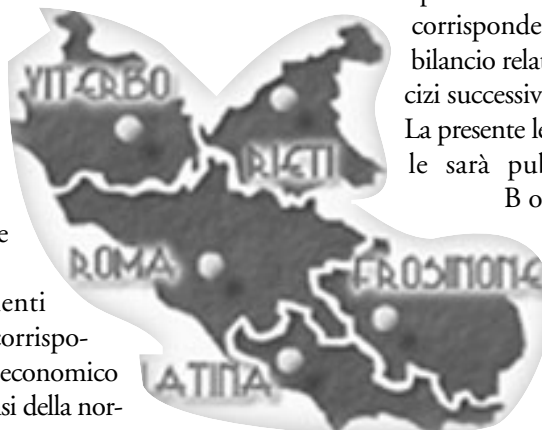
La presente legge regionale sarà pubblicata sul Bollettino

Ufficiale della Regione.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osser-

varla e di farla osservare come legge della Regione Lazio.

Francesco Storace
Presidente della Regione Lazio



Alla Regione Lazio va riconosciuto il merito di aver per prima emanato una legge su una problematica complessa come il mobbing, dotandosi di un osservatorio per studiare e monitorare il fenomeno e istituzionalizzando i centri anti-mobbing

Panoramica della normativa in Europa

di **Ilaria Guaraldi**
Ufficio studi U.G.L.

Il Parlamento europeo, approvando il 20 settembre 2001 la Risoluzione "Mobbing sul posto di lavoro", ha sollecitato gli stati membri a predisporre misure normative atte a contrastare efficacemente il fenomeno del mobbing, che secondo i dati in possesso della Commissione europea, colpisce l'8% dei lavoratori dell'Unione. Si premette che il primo progetto di ricerca sulle problematiche psico-sociali lavorative è stato elaborato dallo psicologo svedese Leymann nei primi anni '80; a tutt'oggi infatti sono i paesi Scandinavi all'avanguardia per ciò che concerne la prevenzione del mobbing attraverso normative specifiche che tutelano i lavoratori dai rischi di natura relazionale. Nei paesi dell'Unione Europea il fenomeno del mobbing è affrontato in maniera non uniforme.

In Svezia, l'Ente Nazionale per la Salute e la Sicurezza Svedese ha emanato nel 1993, una specifica ordinanza recante misure contro ogni forma di "persecuzione psicologica" negli ambienti di lavoro. Essa attribuisce particolare importanza agli aspetti psicologici, sociali ed organizzativi dell'ambiente di lavoro e addossa al datore di lavoro la responsabilità riguardo all'organizzazione e la programmazione dell'attività di lavoro. Si tratta di un vero codice comportamentale delle relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro. Esistono inoltre una legge del 1992, che obbliga il datore ad effettuare controlli periodici nell'ambiente di lavoro ed un'altra riguardante la riabilitazione professionale che deve essere garantita alle vittime del mobbing.

La Norvegia ha introdotto, nel 1994, una specifica previsione normativa nella legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro, che contiene un riferimento a molestie e comportamenti sconvenienti da cui il lavoratore deve essere difeso.

Nel diritto **austriaco**, invece, è fatta esplicita menzione del termine mobbing, all'interno del Piano d'azione per la parità uomo - donna, approvato nel 1998. Esso recita che *"tra i comportamenti che ledono la dignità ...vanno annoverati le espressioni denigratorie, il mobbing e la molestia sessuale"*.

In Germania la tutela giuridica al lavoratore vittima di condotte mobbizzanti, è garantita attraverso l'applicazione della normativa generale posta a garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In Svizzera, in assenza di una normativa specifica sul mobbing, forme di tutela adeguate sono apprese attraverso l'applicazione di norme generali poste a tutela della sua salute fisica e psichica dettate dalla Legge federale sul lavoro e da quella sull'uguaglianza tra donne e uomini, dal Codice delle obbligazioni nonché da alcune disposizioni del Codice Penale.

In Belgio il mobbing, è per ora affrontato soltanto dalla giurisprudenza in quanto il fenomeno non è ancora regolato legislativamente. L'ordinamento appronta una tutela alle vittime di molestie sul luogo di lavoro attraverso l'interpretazione di alcune disposizioni normative sparse all'interno dell'ordinamento giuridico.

In Francia, nel gennaio di quest'anno, è stata approvata la "legge di modernizzazione sociale": essa dispone espressamente che *"nessun lavoratore deve subire atti ripetuti di molestia morale che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale"*.

Nel **Regno Unito** è al vaglio del Parlamento un progetto concernente la tutela della dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro, "The Dignity at Work Bill", improntato al principio che "ogni lavoratore ha diritto al rispetto della propria dignità sul lavoro". Per quanto riguarda l'ordinamento **spagnolo**, sono state di recente presentate proposte di legge miranti a inquadrare e contrastare il fenomeno.

Dalla diversità delle situazioni, soprattutto per i Paesi dell'Unione Europea emerge la necessità che tutti si dotino di una legge nazionale anti-mobbing con criteri di uniformità, anche per evitare inaccettabili differenziazioni di trattamento nell'ambito della libera collocazione e circolazione delle aziende e dei lavoratori

Il mobbing sul web Informazioni e assistenza in rete

di **Rossana Murella**
Ufficio studi U.G.L.

Su Internet è disponibile un numero incredibile di siti che trattano del mobbing più o meno approfonditamente: alcuni se ne occupano a livello meramente informativo, altri invece si propongono di offrire svariate forme di sostegno e assistenza. A seguito indichiamo, senza pretese di completezza, i più interessanti. Si osserva che, sorprendentemente, i siti istituzionali dei **Ministeri della Salute e del Welfare** non dedicano spazi di sorta a queste problematiche che, pure, dovrebbero riguardarli direttamente.

Cominciamo la nostra carrellata partendo da **PRIMA - ASSOCIAZIONE ITALIANA**

CONTRO MOBBING E STRESS PSICOSOCIALE (www.mobbing-prima.it/princ_it.htm). Si tratta del sito web della nota organizzazione no profit presieduta dal dott. Harald Ege. Nata nel 1996, ha il merito di avere per "prima", appunto, introdotto nel nostro Paese il dibattito su detta problematica. Per poter accedere alla documentazione ed ai servizi è necessario aderire all'Associazione, pagando una quota associativa.

MOBBING ON LINE (www.mobbingonline.it) è un portale verticale, dedicato cioè specificamente al mobbing. La quantità di informazioni messa a disposizione è decisamente notevole: la home page è delimitata da un doppio ordine di menu che consente all'utente di farsi un'idea a 360 gradi del fenomeno. La registrazione, semplice ed assolutamente gratuita, consente di usufruire di una serie di servizi: in particolare, tramite la sezione "esperti" è possibile sottoporre on line richieste di chiarimenti. Meritevole di menzione anche il sito di **LA PUNTA DELL'ICEBERG** (<http://digilander.libero.it/icebergpunta/>), associazione apolitica e senza finalità di lucro, fondata da vittime del mobbing e operante solo su Internet: anche in questo caso, grande disponibilità di informazioni e servizi, subordinati ad una registrazione a titolo meramente gratuito. Moltissimi sono, ovviamente, i siti giuridici che si occupano del problema: fra i tanti, segnaliamo il portale **DIRITTO.IT** (www.diritto.it) che, nella sezione

dedicata alle questioni giuslavoristiche, mette a disposizione articoli e documentazione sul tema. Naturalmente sul sito ufficiale dell'**UNIONE EUROPEA** (www.europa.eu.int) si può facilmente rinvenire tutta la documentazione di ambito comunitario. Nel sito web della **FONDAZIONE EUROPEA PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO DI DUBLINO** (<http://www.eurofound.ie/>) è disponibile il Terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori europei nella UE.

Da ultimo, segnaliamo che le sezioni tematiche di moltissimi portali orizzontali sono dedicate specificamente al mobbing. Limitandoci ai più noti, indichiamo i link alle pagine di Virgilio (<http://lavoro.virgilio.it/itinerari/405/>), Supereva (http://guide.supereva.it/risorse_umane/il_mobbing/), Tiscali (<http://lavoro.tiscali.it/problemi/>).