

PROSPETTIVE IN ITALIA

Schema di testo unificato per i disegni di legge n. 122 e connessi
in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del **mobbing**

Messo a punto il 2 febbraio 2005 dal Comitato ristretto della Commissione lavoro del Senato

Definizione elastica della fattispecie : "si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore"

Attività di prevenzione : i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie a prevenire e contrastare, avvalendosi di tutte le figure previste dal d. lgs. 626/94: servizio prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante per la sicurezza

Attività di informazione: i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica; su richiesta del lavoratore interessato sono tenute a fornire informazioni pertinenti ai motivi soggettivi del richiedente relative ad assegnazioni di incarichi, trasferimenti, variazioni mansioni, qualifiche ed utilizzo lavoratori

PROSPETTIVE IN ITALIA

segue Schema di testo unificato

Responsabilità disciplinare : A coloro che pongono in essere i comportamenti concretanti *mobbing* si applicano le misure previste dalla responsabilità disciplinare; estese a chi denuncia consapevolmente fatti inesistenti al fine di trarne vantaggio per sé o per altri

Norme "leggere" : i soggetti che stipulano i ccnl hanno facoltà di adottare codici antimolestie e, in particolare codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti concretanti *mobbing* , anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti

Tutela giudiziaria: procedimento accelerato avanti al giudice del lavoro, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, entro 5 giorni emette ordinanza motivata immediatamente esecutiva per l'inibitoria del comportamento, la rimozione dei suoi effetti, con determinazione in via equitativa di una pena pecuniaria per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento (c.d. *astreinte*)

Solo due parole sul mobbing

- ✳ Etimologia: dall'inglese *to mob*, termine utilizzato in etologia per descrivere il comportamento aggressivo di un animale del branco nei confronti di un altro membro del gruppo o capo isolato per allontanarlo,
- ✳ a sua volta derivante dall'espressione latina "*mobile vulgus*" che indica il movimento della gentaglia che aggredisce qualcuno
- ✳ Secondo le indicazioni della scienza giuridica, sociologia e psicologia, è un concetto "contenitore", una "categoria aperta", una "cornice giuridica", che deve essere compresa utilizzando sinergicamente diversi saperi scientifici, in cui sono sussumibili vari tipi di condotta - non solo illeciti, quali discriminazioni, molestie, molestie sessuali, demansionamento ... - connotati dal fine di compromettere l'integrità psico-fisica del lavoratore ...

"... di una particolare strategia mobbizzante che non segue una parabola in crescendo, bensì implica un'unica grave azione che si esplica in modo simile ad un sasso gettato nello stagno: originando, cioè una serie di cerchi concentrici, anche dopo che il primo di essi è scomparso sott'acqua"

c.d. *teoria del sasso nello stagno* di Harald Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè

CCNL 2002/05 comparti Ministeri ed Enti Pubblici non economici e *mobbing*

Si prende atto dell'emersione e crescita del fenomeno *mobbing* nelle pubbliche amministrazioni

Si fa riferimento alla citata risoluzione del Parlamento europeo del 20 sett. 2001 per riconoscere la necessità di adottare iniziative per contrastare e prevenire tali fenomeni, e, più in generale migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro

Sul versante "repressione": l'elencazione delle infrazioni disciplinari è stata integrata con il riferimento alle fattispecie del *mobbing*, con previsione di sanzioni di rilevante entità a partire dalla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 10 gg , fino al licenziamento, tenendo conto delle possibili recidive

Sul versante "prevenzione": istituzione di Comitati Paritetici con funzioni di ricognizione, indagine, propositiva, referente, formativa; istituzione di sportelli di ascolto e della Consigliera di Fiducia, definizione di codici di condotta - con espressa indicazione all'ARAN affinché questi codici vengano recepiti nei CCNL e coordinanti con i principi in materia disciplinare, secondo il modello delineato dall' art. 55 d. lgs. 165/01

CCNL 2002/05 comparti Ministeri ed Enti Pubblici non economici e **mobbing**

Si evidenzia che i ccnl prevedono, per quanto riguarda l'**attività di indagine**:

“... l'individuazione delle possibili cause con particolare riguardo alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro, fattori organizzativi o gestionali (n.d.r. mobbing da disfunzioni organizzative) che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie ...”

e per quella **formativa**:

“ ... Idonei interventi formativi finalizzati ad

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali*
- favorire la coesione e solidarietà tra dipendenti attraverso la conoscenza di ruoli e dinamiche interpersonali all'interno degli uffici per recuperare la motivazione e l'affezione all'ambiente lavorativo da parte del dipendente ...”*