

SUPPLEMENTO SPECIALE DEL BOLLETTINO UFFICIALE

PER LA CONSULTAZIONE DELLA SOCIETÀ REGIONALE

Iniziative legislative, regolamentari, amministrative di rilevante importanza

Pubblicazione ai sensi dell'articolo 50 "Iniziativa legislativa" dello Statuto della Regione Emilia-Romagna

VIII Legislatura

N. 101

20 luglio 2006

PROGETTO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI CONSIGLIERI PARMA,
MANFREDINI, CORRADI

**MISURE PER LA PREVENZIONE ED IL
CONTRASTO DEL FENOMENO DEL
"MOBBING" NEI LUOGHI DI LAVORO**

Oggetto consiliare n. 1544

RELAZIONE

Il termine "mobbing", deriva dal verbo inglese "to mob", che significa "attaccare", "aggreire"; tale espressione si riferisce quindi, letteralmente, al tipo di aggressione praticata da alcuni animali che, circondando minacciosamente un membro del branco, lo inducono ad allontanarsi.

Nell'ambito del diritto, si è iniziato ad approfondire il tema del mobbing solo in tempi relativamente recenti; si tratta però, come evidenziato dall'International Labour office (Agenzia delle Nazioni Unite che promuove la giustizia sociale nel mondo del lavoro), di un fenomeno di rilevanti proporzioni ed in continua crescita.

Le recenti statistiche evidenziano che i soggetti più esposti al fenomeno del mobbing sarebbero le donne, di età compresa tra i 35 ed i 44 anni, ed il "rischio" di subire mobbing crescerebbe proporzionalmente al ruolo assunto nell'ambito dell'impresa e/o dell'Ente pubblico dove opera la lavoratrice.

Il mobbing viene generalmente definito come una forma di terrore psicologico che viene esercitato nell'ambiente lavorativo, concretizzandosi in attacchi ripetuti da parte dei colleghi, del superiore gerarchico o del datore di lavoro.

In particolare, tale fattispecie, presuppone, nell'accezione che va consolidandosi in dottrina e giurisprudenza, una durevole serie di reiterati comportamenti vessatori e persecutori; tali da creare una situazione di sofferenza nel dipendente, che si concreta in un danno ingiusto incidente sulla persona del lavoratore, ed in particolare sulla sua sfera psicologica, relazionale e psicosomatica.

Si è affermato che per aversi mobbing occorre, in primo luogo, una persecuzione di carattere psicologico, la quale può essere perpetrata attraverso atti atipici (come le aggressioni verbali in presenza di terzi; la diffusione di pettegolezzi infamanti, ecc.), sia mediante atti tipici (demansionamenti, discriminazioni di carattere economico o di carriera, trasferimenti, sanzioni disciplinari, ed altri).

Vi sono comportamenti che pur essendo perfettamente legittimi (come, ad esempio, il controllo per malattia), assumono un diverso significato allorquando sono utilizzati in maniera distorta o abnorme; in questi casi si fa riferimento alla figura (peraltro ancora molto discussa e problematica) dell'abuso del diritto.

Occorre che i comportamenti sopra indicati siano reiterati

in modo sistematico, per un apprezzabile lasso temporale (solitamente per un periodo di almeno sei mesi) al fine di far assumere significatività oggettiva a tali atti, distinguendoli dall'indeterminatezza dei rapporti ed in particolare dal semplice conflitto interpersonale.

Infine, si richiede che dall'aggressione psichica sistematica scaturisca una malattia od un disagio di carattere psicologico, dal quale sia tenuto a rispondere il datore di lavoro.

Le cause di tale atteggiamento possono essere le più svariate, dalla mera geolisia, alla precisa volontà di costringere la persona a rassegnare le proprie dimissioni.

La medicina ha evidenziato che le conseguenze subite del lavoratore sono solitamente riconducibili a tre fattispecie: psicopatologiche, psicosomatiche e comportamentali; ovvero, il lavoratore lamenta nervosismo, depressione, disturbi del comportamento, ansia, insonnia, ecc.

In Svezia, le statistiche hanno evidenziato che una percentuale compresa tra il 10 ed il 20% dei suicidi annuali, trova come causa scatenante il mobbing.

Statistiche attendibili stimano che in Italia siano attualmente "vittimate" di tale fenomeno circa un milione di persone.

In ambito giuslavoristico si parla sia di "danno biologico" (ossia della lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore) misurabile e compensabile; sia di "danno esistenziale" (ossia di un peggioramento delle condizioni di vita) con conseguente difficoltà per il dipendente a mantenere i rapporti sociali e lavorativi, o a stringerne di nuovi.

In Italia attualmente manca una disciplina nazionale del fenomeno; ad oggi solamente tre Regioni (Abruzzo, Umbria e Friuli Venezia Giulia) hanno varato leggi regionali finalizzate ad adottare misure di prevenzione e contrasto di tali comportamenti.

Nonostante ciò, numerose sono le norme che possono trovare applicazione; innanzitutto, sono certamente applicabili gli artt. 32, 35, 37 e 41 (ma anche gli artt. 1, 2, 3, 4) della Carta Costituzionale.

Si tratta quindi di una fattispecie che va delineandosi, soprattutto nell'elaborazione giurisprudenziale, con tutti i problemi e le incertezze che ne derivano.

In assenza di una legge nazionale ad hoc, i Tribunali applicano ai fenomeni di mobbing l'art. 2087 c.c. che, sotto la rubrica "tutela delle condizioni di lavoro", impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti.

Tale norma è stata ritenuta applicabile anche ai casi di mobbing, in virtù dell'interpretazione estensiva data dalla Corte di Cassazione, per la quale l'art. 2087 c.c. obbligherebbe il datore di lavoro a predisporre all'interno dell'azienda, non solamente le misure che gli sono espressamente imposte dalla legge, ma tutte quelle che si rendono necessarie per i fini indicati.

Peraltro, nella pratica è dato riscontrare due diverse tipologie di mobbing: il c.d. "mobbing verticale", che si ha quando autore delle condotte lesive sia il datore di lavoro; ed il c.d. "mobbing orizzontale", che ricorre quando a porre in essere tali condotte sia un collega o il superiore gerarchico.

Si ritiene che il datore di lavoro sia tenuto non solo ad astenersi dal porre in essere direttamente comportamenti mobbizzanti; ma che rientri tra i suoi compiti anche quello di impedire che tali comportamenti siano posti in essere dai propri dipendenti.

In considerazione di quanto sopra, la giurisprudenza ha riconosciuto la legittimità del licenziamento per giusta causa dei lavoratori che abbiano posto in essere delle gravi condotte mobbizzanti nei confronti di altri dipendenti.

In conclusione, si può osservare come il problema per il lavoratore sia soprattutto di carattere probatorio; essendo egli tenuto a provare sia la sussistenza di condotte mobbizzanti a suo danno, sia l'effettività e l'entità del danno derivante dalle stesse.

Tale onere probatorio non è di facile adempimento, specie dove si consideri che, almeno secondo una recentissima pronuncia della Suprema Corte, la prova del mobbing richiede la dimostrazione rigorosa di un programma, cosciente e volontario, predisposto ed attuato al fine di perseguire il dipendente.

Per tutte queste ragioni, da più parti si invoca un tempestivo intervento del legislatore, al fine di chiarire con precisione i caratteri del mobbing e predisporre adeguati strumenti di tutela.

PROGETTO DI LEGGE

Art. 1 *Finalità*

La Regione Emilia-Romagna, conformemente ai principi espressi negli artt. 1, 2, 3, 4, 32, 35, 37 e 41 della Costituzione, nel rispetto delle leggi nazionali e dei principi generali vigenti, dell'ordinamento comunitario e delle competenze statali in materia di ordinamento civile ed organizzazione amministrativa e di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, promuove iniziative ed interventi al fine di contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, anche attraverso il contrasto del diffondersi del fenomeno denominato "mobbing".

Art. 2 *Interventi regionali*

Per il perseguimento dei fini indicati nell'articolo 1, la Regione favorisce e promuove iniziative e progetti, anche di carattere locale, finalizzati alla diffusione della conoscenza del fenomeno del mobbing tra i lavoratori ed i datori di lavoro, al monitoraggio del fenomeno stesso, nonché all'assistenza e consulenza medico-legale per i lavoratori ed i datori di lavoro.

Art. 3 *Progetti di formazione*

Nell'ambito dei progetti di cui all'art. 2, la Regione promuove corsi di formazione professionale, anche in collaborazione con le Università, sulle tematiche di cui alla presente legge, indirizzati:

- a) agli operatori dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro;
- b) agli operatori socio-sanitari;
- c) ai responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato;
- d) agli operatori degli sportelli di cui al successivo art. 4, che intendano svolgere la propria opera al fine di prevenire e contrastare il diffondersi del fenomeno mobbing.

Art. 4 *Centri anti-mobbing*

1. I progetti di cui all'art. 2 possono prevedere l'istituzione, presso gli Uffici relazioni con il pubblico dei Comuni e delle Province, di appositi sportelli denominati "Centri anti-mobbing", al fine di:

- a) fornire consulenza sui diritti dei lavoratori vittime di mobbing;

- b) orientare i lavoratori presso gli uffici delle ASL competenti per la relativa assistenza specialistica;
- c) ricevere eventuali segnalazioni relativamente ad episodi di mobbing sui luoghi di lavoro e trasmetterle, col consenso del lavoratore e tutelandone la riservatezza, al Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli ambiti di lavoro territorialmente competente.

2. La Giunta regionale adotta, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, apposito regolamento per la composizione ed il funzionamento degli sportelli di cui al comma 1.

3. Gli sportelli possono avvalersi della consulenza delle strutture competenti presenti presso gli Assessorati alle Politiche del lavoro dei Comuni e delle Province, ed operanti presso l'Assessorato regionale alle Politiche del lavoro ed altresì dell'apporto di esperti e consulenti esterni non retribuiti.

4. Il Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro, sulla base delle segnalazioni ricevute ai sensi della lett. c) del comma 1, del presente articolo, o nell'ambito della sua attività istituzionale, effettua apposite ispezioni nei luoghi di lavoro per accertare l'eventuale esistenza del fenomeno del mobbing e l'eventuale stato di malattia del lavoratore.

Art. 5 *Osservatorio regionale del mobbing*

1. La Giunta regionale, con il regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della presente legge, istituisce un osservatorio regionale competente per il coordinamento ed il monitoraggio delle attività dei "Centri anti-mobbing", ed altresì per il coordinamento ed il monitoraggio di tutti gli interventi previsti dalla presente legge.

2. L'osservatorio regionale dovrà essere integrato da un Dirigente della Direzione Sanità, da un Dirigente della Direzione Politiche del lavoro, da un rappresentante di ciascun "Centro anti-mobbing" operante nella regione, ed altresì da esponenti dei sindacati dei lavoratori maggiormente rappresentativi e da rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro.

3. La qualità di componente dell'osservatorio regionale di cui al comma 1, non determina il riconoscimento di indennità o l'erogazione di rimborsi spese.

Art. 6 *Norma finanziaria*

Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si fa fronte con i fondi stanziati nelle unità previsionali di

base e relativi capitoli del bilancio regionale, anche apportando le eventuali modificazioni che si rendessero necessarie, o con l'istituzione di apposite unità previsionali di base e relativi capitoli, che verranno dotati della neces-

saria disponibilità ai sensi di quanto disposto dall'art. 37 della L.R. 15 novembre 2001, n. 40 recante "Ordinamento contabile della Regione Emilia-Romagna, abrogazione delle L.R. 6 luglio 1977, n. 31 e 27 marzo 1972, n. 4".

Per annotazioni
