

5. I DIRITTI CHE LEDE

Il mobbing lede diritti fondamentali del lavoratore al rispetto, alla dignità ed alla tutela della salute psico-fisica.

Di fronte ad un'esplosione del fenomeno, non esistono ancora leggi specifiche, ma si contano, dal 1996 al 2000, 6 disegni di legge in attesa di discussione e alcune sentenze favorevoli a lavoratori colpiti da mobbing.

Facciamo un rapido quadro al fine di verificare quanto la normativa vigente possa tutelare il lavoratore italiano da forme di molestie, di violenze e da quant'altro - al momento imprevedibile - possa aggredire e turbare la sua personalità morale.

- **Costituzione:** (art.32) la salute è un diritto dell'individuo e della collettività, (art. 41) 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.

- **Codice Civile (art.2087):** sulla tutela delle condizioni di lavoro. Richiama l'imprenditore "... 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".

Come a dire che il legislatore, già all'inizio degli anni 40, riconosceva la complessità dell'uomo, fatto di struttura organica (integrità fisica), ma anche di emozione, pensiero, sentimento (personalità morale) che l'imprenditore è tenuto ugualmente a tutelare.

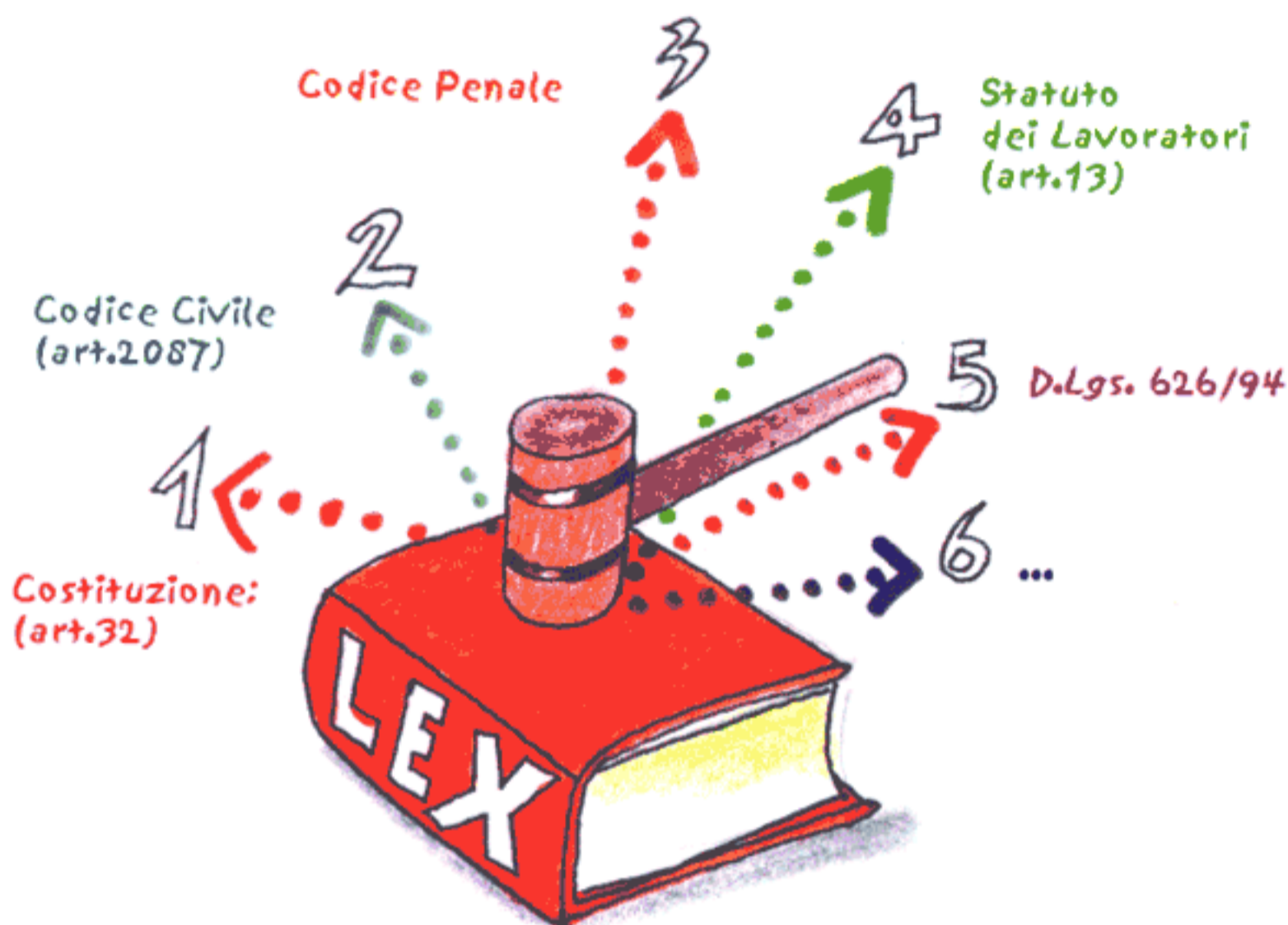
- **Codice Penale** prevede sanzioni specifiche in caso di omissione dolosa (art. 437) e colposa (art.451) di cautele contro gli infortuni sul lavoro; inoltre denuncia per "lesioni personali", punisce con la reclusione da tre mesi a tre anni "chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente" (art.582) e punisce con l'arresto fino a sei mesi di reclusione chiunque "reca molestie o disturbo" a qualcuno (art.660).

E siccome il mobbing può causare malattie professionali e quindi costituire reato, può essere punito dall'art.590 secondo il delitto di lesione personale colposa.

- **Statuto dei Lavoratori-L. 300/1970 (art.13):** al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello

d'inquadramento.

• **D.Lgs. 626/94 riguardante il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro:** definisce che il datore di lavoro (art. 4 comma 5 lett. c), nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.



Per approfondire...

Nei casi di mobbing possono esservi quindi degli importanti risvolti medico-legali e legali tali per cui è possibile ricorrere, per risarcimento del danno, al Tribunale del Lavoro nei seguenti casi:

- se l'art, 2087 CC non è rispettato dal datore di lavoro e
- se si sviluppano malattie della sfera neuropsichica e psicosomatica nelle quali è possibile stabilire il nesso di causa con le condizioni di mobbing. Presso la Clinica del lavoro di Milano (Centro del Disadattamento Lavorativo) sono stati messi a punto protocolli diagnostici adatti a verificare lo stato di malattia neuropsichica e a porre in evidenza il fondato sospetto che sia causato dal mobbing stesso.

Come sopra accennato, in questi casi è possibile avanzare richiesta di riconoscimento del cosiddetto "danno biologico", sancito dalla Corte Costituzionale nel 1986 che lo ha definito come un danno al "valore uomo", in tutte le sue manifestazioni esistenziali (benessere, salute, rapporti familiari, sociali, sessuali. ecc.).