

9. LE PROSPETTIVE

La prima difesa delle vittime del mobbing è resa più facile dalla presa di coscienza dell'esistenza del fenomeno stesso, delle sue dimensioni e della sua gravità e pericolosità per la salute ed il benessere dei lavoratori colpiti.

È chiaro che questo è un passaggio obbligato ed importante, del quale tutti dovranno essere partecipi, i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (aziendali e territoriali), i rappresentanti sindacali (e comunque le organizzazioni sindacali nel loro complesso), così come pure la parte datoriale; quest'ultima in particolare sarà chiamata a prendere atto di come il fenomeno abbia notevoli riflessi negativi sul funzionamento e sulla produttività dell'azienda.

I casi accertati e quelli per i quali si è avviata denuncia all'INAIL sono in continuo aumento e sul fronte del risarcimento dei danni, o del riconoscimento degli stessi, alcuni risultati si sono ottenuti come nel caso di riconoscimento del danno biologico o di ipotesi ancora in via sperimentale, di "lesione all'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale, della persona", in base all'art. 13 del decreto legislativo n. 38 del 2000, e che dunque potrà essere indennizzata dall'INAIL.

L'approccio verso il problema, se ora è legato alla soluzione di emergenze, cioè di casi conclamati, dovrà diventare sempre più a carattere pre-

ventivo, così come già indicato dal decreto legislativo 626 per le questioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni, sulla via di una garanzia totale di salute e benessere per chi lavora.

L'azione preventiva dovrà essere svolta dalla **contrattazione** collettiva e dall'introduzione di "**codici di buone prassi**" e da accordi specifici aziendali, nei quali siano contenuti delle indicazioni di



comportamenti considerati illegittimi con l'impegno da parte del datore di lavoro ad intervenire sull'organizzazione del lavoro per prevenire questi comportamenti e informare tutti i dipendenti delle misure concordate per la prevenzione dei comportamenti identificabili come mobbing e dei provvedimenti disciplinari previsti.

Su un altro versante, quello legislativo, sarà comunque opportuno



procedere per arrivare ad una vera tutela dei lavoratori colpiti da mobbing e dettare norme di prevenzione nei luoghi di lavoro. Le disposizioni legislative che abbiamo visto nel capitolo "I diritti che lede" sono strumenti utili anche per affrontare i casi di mobbing, ma presentano dei limiti notevoli non essendo state pensate per un fenomeno complesso come il mobbing.

Questi provvedimenti legislativi tutelano l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, ma contemplano dei casi specifici: ci si trova così di fronte a persecuzioni messe in atto proprio tenendo conto delle norme poste a tutela dei lavoratori e delle loro limitazioni, per evitare che le vittime possano farvi ricorso. Inoltre, nei casi di violenza morale esercitata da colleghi, le norme civili sono inefficaci in quanto pensate proprio per tutelare il soggetto debole, il singolo lavoratore, dalle prevaricazioni del datore di lavoro o di superiori che agiscano per conto di quest'ultimo. Mentre le norme penali possono essere utilizzate solo in casi limite, per fare un esempio, quando dal pettegolezzo si arriva alla diffamazione, le battute diventano minacce o gli scherzi si trasformano in episodi di violenza. Emerge chiaramente la necessità di una **legge specifica sul mobbing**, che lo definisca e contemporaneamente lo renda oggetto di riprovazione sociale. Questa legge dovrà fornire gli strumenti sia per prevenire che per reprimere il fenomeno, consentendo la rimozione degli effetti che hanno provocato il caso di mobbing, risarcendo gli eventuali danni e condannando gli autori.

Sinora, nella XIII Legislatura, sono state presentate, nei due rami del Parlamento, sei proposte di legge, ma sono tutte ferme in attesa di approvazione.

Camera: Proposta di Legge n. 1813, 9 luglio 1996

Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro
Cicu, Marras e altri.

Camera: Proposta di Legge n. 6410, 30 settembre 1999

Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica
Benvenuto, Ciani, Pistone, Repetto.

Camera: Proposta di Legge n. 6667, 5 gennaio 2000

Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche
Fiori.

(Si deve però registrare agli inizi del 2001 l'approvazione della Commissione Lavoro della Camera dei deputati di una proposta di legge che unifica le tre presentate in precedenza alla Camera.)

Senato: Disegno di Legge n. 4265, 13 ottobre 1999

Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa
Tapparo, Battafarano, Smuraglia e altri.

Senato: Disegno di Legge n. 4313, 2 novembre 1999

Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica
Athos De Luca.

Senato: Disegno di Legge n. 4512, 2 marzo 2000

Tomassini, Asciutti, Bettamio, Bruni, Costa, De Anna, Germanà, Lauro, Manca, Manfredi, Piccioni, Porcari, Sella di Monteluce, Terracini, Toniolli, Vegas, Ventucci.



È UN BEL
DISEGNO!

Per approfondire...

Un'esperienza significativa a livello europeo è quella riguardante l'emanazione nel 1993 delle "Disposizioni relative alle misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro" da parte dell'Ente Nazionale Svedese per la Salute e la Sicurezza, poiché già dai suoi principi generali individua nel datore di lavoro il soggetto che attraverso la pianificazione e l'organizzazione del lavoro debba garantire la prevenzione del mobbing a partire dalla comunicazione ai lavoratori di assoluta intolleranza verso il verificarsi di forme di persecuzione nello svolgimento dell'attività.

Le disposizioni sono particolarmente interessanti e significative al fine di indirizzare l'esperienza italiana, anche per l'approccio di metodo: nel corso dell'attività lavorativa ogni azienda dovrà prevedere delle procedure tali da consentire di individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie o di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro; nel caso dovessero comunque verificarsi dovranno essere immediatamente adottate ed applicate delle contromisure ed i lavoratori che abbiano subito atti di persecuzione dovranno ricevere aiuto e sostegno attraverso procedure speciali messe in atto dal datore di lavoro.

