

Legiferare sul mobbing

di Sergio Di Bitetto

Come si può rimanere indifferenti di fronte a casi di mobbing sempre più frequenti? Come si può lasciare alla sola Suprema Corte l'onere e l'onore di rispondere alla disperazione dei lavoratori?

Il nostro Paese non può continuare ad adottare un atteggiamento attendista rispetto ad un "problema sociale" che chiede a gran voce di essere disciplinato.

Una legge è necessaria per porre fine alla superficialità nei confronti di un fenomeno naturale e sociale sempre più vivo e diffuso in misura maggiore negli ambienti di lavoro, con l'obiettivo di favorire la sicurezza e la tutela degli stessi, in combinato disposto ai dettami della Costituzione e della normativa nazionale ed europea.

Appare necessario prevedere una normativa specifica per il mobbing così come avvenuto negli altri Paesi dell'Unione Europea dove tale fenomeno è stato, *illo tempore*, oggetto di codificazione.

La Svezia è stato il primo paese ad aver adottato una legge specifica.

Più precisamente, l'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese ha emanato, in data 21 settembre 1993, una specifica ordinanza¹ entrata in vigore il 31 marzo 1994, recante misure contro ogni forma di "persecuzione psicologica" negli ambienti di lavoro.

La condotta del *mobber* è stata qualificata in "... ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare il loro allontanamento dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro".

¹ Ordinanza AFS 1993/17 del 21 settembre 1993, emanata dall'Ente nazionale per la salute e la sicurezza svedese in conformità alla sezione 18 dell'Ordinanza sull'ambiente di lavoro (1977).

La Francia, in virtù della legge n. 2002/1973, è dopo la Svezia il secondo paese comunitario ad essersi dotato di uno strumento legislativo specifico per la lotta contro il *mobbing*, "*l'harcèlement moral*".

La Norvegia, invece, ha introdotto per la tutela dei lavoratori nei confronti del *mobbing* una specifica previsione sulla tutela dell'ambiente di lavoro ad opera dell'art. 12 della legge del 24 giugno 1994, n. 41, che così recita: "... I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti ..."².

La legge norvegese contiene un riferimento più generico ai comportamenti mobbizzanti, tanto che nella categoria delle molestie sono ricondotte anche le molestie sessuali a differenza di quanto avviene in altri Stati, ad es. Francia³ e Germania,⁴ che inglobano le molestie sessuali nelle discriminazioni in ragione del sesso.

² L'art. 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41 così come modificata dalla legge 4 febbraio 1997, n. 4 *Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*, così stabilisce: "*Organizzazione del lavoro – 1. Requisiti generali - La tecnologia, l'organizzazione del lavoro, gli orari di lavoro e di sistemi retributivi devono essere predisposti in modo da non esporre i lavoratori a gravosi sforzi fisici o psichici, o da limitare la loro possibilità di prestare attenzione e di osservare le norme di sicurezza. Vanno messi a disposizione dei lavoratori gli ausili necessari per prevenire gli sforzi fisici. I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti. Le condizioni di lavoro vanno predisposte in modo da fornire ai lavoratori un'opportunità ragionevole per sviluppare la propria professionalità attraverso il lavoro*".

³ Legge francese 2 novembre 1992, n.92 -1179 relativa all'abuso in materia sessuale sul luogo di lavoro e che modifica il codice del lavoro e il codice di procedura penale.

⁴ *Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz*, legge regionale del *Land Berlin* del 31 dicembre 1990.

L'ordinamento spagnolo, a sua volta, ha approvato una normativa frutto di un lungo dibattito dottrinale e giurisprudenziale; per *acoso moral (mobbing)* si intende "ogni condotta abusiva o di violenza psicologica che si realizza in forma sistematica nei confronti di una persona nell'ambito lavorativo, che si manifesta in particolare attraverso reiterati comportamenti, parole o atti lesivi della dignità e integrità psichica del lavoratore mettendo in pericolo o degradando le sue condizioni di lavoro".

Nel diritto austriaco il termine *mobbing* rientra nel piano d'azione per la tutela della dignità nel luogo di lavoro approvato il 16 maggio 1998, ovvero "tra i comportamenti che ledono la dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro vanno annoverati in particolare le espressioni denigratorie, il mobbing e la molestia sessuale. Le collaboratrici devono essere edotte sulle possibilità giuridiche di tutela delle molestie sessuali".

Diversamente dall'ordinamento austriaco, quello tedesco non prevede una specifica normativa a difesa delle vittime di *mobbing*, continuando a "tutelare" il lavoratore mobbizzato indirettamente attraverso normative di carattere generale poste a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori⁵.

Anche in Svizzera non è stata ancora emanata alcuna legge specifica sul *mobbing*, indirettamente garantito attraverso l'applicazione di normative a carattere generale poste a tutela della sua integrità psico-fisica⁶.

In Belgio il *mobbing* o "*harcèlement moral*", così come definito in tutti i paesi

francofoni, è frutto solo dell'elaborazione giurisprudenziale.

Nel Regno Unito, più che di *mobbing* si parla di "*bullying at work*" dal verbo inglese "*to bully*" utilizzato nel senso di "fare il prepotente" ma anche come "tiranneggiare qualcuno".

Il "*bully*" rappresenta la persona prepotente, crudele e perversa, incarnando così il "*mobber*". In tal senso, punto di riferimento normativo risulta la legge per la tutela della dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro, "*The Dignity at Work Bill*", che stabilisce all'art. 1 che "ogni lavoratore ha diritto al rispetto della propria dignità sul lavoro". Il datore di lavoro viene considerato responsabile di violazione di tale diritto "ogni qual volta il lavoratore venga esposto, durante il rapporto di lavoro, a molestia da parte dello stesso datore di lavoro o al *bullying* o ad ogni altro atto, omissione o condotta che causi allarme o timore nel lavoratore".

In Italia, allo stato attuale, i giudici chiamati a valutare i casi sottoposti, qualora rilevino la configurabilità del mobbing, sono costretti a far ricorso a norme non specifiche dell'ordinamento, per dimostrare la fondatezza della richiesta del lavoratore.

La società e i problemi ad essa connessi, lavoro *in primis*, richiedono necessariamente l'elaborazione di una disciplina sul mobbing, al fine fungere da deterrente rispetto a maltrattamenti psicologici e vessazioni nell'ambito dell'attività professionale di ogni individuo.

Si tratta di un fenomeno che richiede l'ausilio non solo di giuristi, esperti delle dinamiche giuslavoriste, ma anche di medici specializzati sui quali grava l'onere di dimostrare il nesso eziologico tra la condotta mobbizzante subita dal lavoratore e la conseguente patologia accusata dallo stesso.

L'accertamento del nesso di causalità tra la condotta mobbizzante e le lesioni subite dal soggetto è causa di disparità nei giudizi per il riconoscimento della responsabilità

Da ciò deriva la necessità di stabilire delle regole precise che assicurino un

⁵ Si fa riferimento ad alcune norme contenute nella Costituzione Federale e nel Codice Civile tedesco (*Bürgerliches Gesetzbuch*), nonché ad altri testi quali il "*Betriebsverfassungsgesetz*" (BetrVG) del 23 dicembre 1988, il "*Hessisches Personalvertretungsgesetz*" (HPVG) ed il "*Bundes Personalvertretungsgesetz*" (BpersVG).

⁶ Si tratta della legge federale sul lavoro, del codice delle obbligazioni, della legge federale sull'uguaglianza tra donne e uomini nonché di alcune disposizioni del codice penale.

giudizio certo sulla base di una normativa giuridica che disciplini tale fenomeno.

Inoltre anche la giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ha rilevato ripetuti casi di mobbing, riconoscendo la pericolosità, le dinamiche e le problematiche collegate al suddetto fenomeno.

Pertanto, non può essere ulteriormente posticipata l'entrata in vigore di una normativa al riguardo che tuteli il lavoratore nei confronti dell'ambiente lavorativo, dal datore di lavoro al dirigente, dal collega al sottoposto; bisogna esplicitamente ed espressamente, nel *corpus iuris*, contrastare e sanzionare costanti e reiterati comportamenti ostili finalizzati a discriminare e perseguire psicologicamente il lavoratore così da provocargli una mortificazione morale e una lesione dell'integrità psicofisica, con conseguente emarginazione volontaria dall'ambiente lavorativo.

I danni subiti dal lavoratore possono riguardare sia la sfera patrimoniale (professionalità) che la sfera non patrimoniale (danno morale, esistenziale, biologico).

Anche il contesto familiare può sicuramente subire, più o meno indirettamente, le umiliazioni sofferte dal congiunto nell'ambiente lavorativo poiché il lavoratore mobbizzato trasferisce la propria insoddisfazione e sofferenza anche nelle relazioni familiari; ciò incide sulla serenità dei rapporti del mobbizzato con i propri parenti, i quali si ritrovano a subire le conseguenze della condotta mobbizzante posta in essere ai danni del proprio familiare.

Nel rispetto dei principi costituzionali e dell'Unione Europea, non può sottovalutarsi l'importanza dello status del lavoratore e dei diritti di sua spettanza, tra tutti salute, dignità e professionalità.

Al riguardo non bisogna dimenticare che, ai sensi dell'art. 2087 c.c., l'imprenditore, nell'esercizio della sua attività, deve adottare una serie di misure finalizzate alla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei propri lavoratori.

Sarebbe necessario prevedere un'attività di prevenzione, controllo e supporto nella valutazione del mobbing, al fine di responsabilizzare maggiormente i datori di lavoro rispetto alle proprie scelte spesso configgenti con il rispetto dello status di lavoratore.

Perché la prevenzione?

Essa rappresenta uno strumento fondamentale se si vuole migliorare la vita lavorativa, il benessere della collettività ed evitare l'emarginazione sociale, obiettivi per i quali i datori di lavoro devono agire tempestivamente prima che l'ambiente di lavoro sia "inghiottito" dal mobbing, inteso quale "malattia dell'ambiente lavorativo".

La prevenzione deve riguardare l'ambiente di lavoro nel suo complesso, attraverso un esame *ex ante* di ogni fase o dettaglio, poiché già dal momento della selezione e reclutamento del personale, bisogna analizzare gli aspetti caratteriali dei candidati rispetto al ruolo che intendono ricoprire.

La necessaria prevenzione potrebbe rappresentare quel *quid pluris* nello studio del mobbing, sempre più protagonista in negativo della nostra società e delle sue varie sfaccettature.

In conclusione, è auspicabile un intervento celere e proficuo da parte degli addetti ai lavori poiché il contesto storico, sociale, culturale e lavorativo, non permette un ulteriore ritardo nell'affrontare e disciplinare una delle principali insidie per l'integrità psico-fisica di ogni individuo.