



AUDIZIONE AL SENATO
COMMISSIONE LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE

Memoria della UIL sui disegni di Legge nn. 62, 434, 453, 856, 1203 in materia di tutela dei lavoratori dal mobbing

Roma 27 luglio 2010

In merito al tema di tutela dei lavoratori dal mobbing la UIL ritiene positivo un intervento del legislatore per regolamentare la materia. Ciò in considerazione del fatto che il mobbing rappresenta uno dei maggiori pericoli nella vita professionale delle persone. L'evidenza empirica e scientifica ha mostrato a questo riguardo che il mobbing provoca sia danni pesanti sul piano fisico e psichico dei soggetti vittime di azioni mobbizzanti che danni economici per l'azienda.

Per quanto sopra, riteniamo, come UIL, che in tema di violenze psicologiche in ambito lavorativo possa certamente essere di notevole aiuto una legge quadro, composta da norme chiare, che chiarisca i contenuti del mobbing procedendo ad una puntuale definizione ed intervenga sull'accertamento dei fatti e sulle azioni di tutela giudiziaria nonché sulle cause che lo originano accentuando l'attività di prevenzione sui luoghi di lavoro.

Nel merito dei provvedimenti (n. 62 e n. 1203):

Sulle finalità

- riteniamo utile prevedere una puntuale definizione del fenomeno del mobbing così come emerso dai suddetti disegni di legge;
- riteniamo importante che il fenomeno debba interessare tutti i lavoratori indipendentemente dalla natura, dalla mansione svolta, e dalla qualifica ricoperta così come previsto dal comma 4 del disegno di legge n. 1203.

Sulla prevenzione e sull'accertamento dei fatti

- riteniamo utile prevedere l'istituzione dei centri di ascolto confederali perché da anni essendo gli unici in Italia, prevedono una rigorosa e scientifica procedura di accertamento dei fatti denunciati dai lavoratori. Infatti i centri di ascolto sindacali confederali sono composti da un rappresentante sindacale confederale, un esperto in psicologia del lavoro e un esperto giuslavorista. I centri di ascolto sindacali

garantiscono maggiori certezze sulla consistenza del mobbing perché prevedono la diagnosi specifica del caso attraverso le categorie sindacali di riferimento e attraverso il percorso psicodiagnostico, la terapia e i percorsi preventivi con l'inserimento di adeguate figure professionali: dirigente sindacale, psicologo del lavoro, avvocato giuslavorista. I centri di ascolto sindacali elaborano interventi specifici nei casi concreti che non sono unilaterali e autoreferenziali come avviene per i centri clinici. Ricordiamo che la sentenza ILVA di Taranto è stata eseguita proprio perché la UIL, con i centri di ascolto confederali competenti per territorio, si è costituita parte civile.

- Riteniamo importante che la legge quadro chiarisca una precisa **diagnosi delle conseguenze che il fenomeno del mobbing** può provocare ai lavoratori. A ciò si aggiunga il fatto che, ad oggi in Italia, ancora non si è chiarito quale possa essere, tra le diverse fattispecie di danno sulla persona identificate dalla giurisprudenza, quello relativo al fenomeno del mobbing. A tal proposito la legge quadro dovrebbe fornire gli indicatori del danno ed i criteri per il suo risarcimento che può essere liquidato anche in via equitativa.

Sulla responsabilità disciplinare

- la UIL ritiene di prevedere precise responsabilità disciplinari e determini in via equitativa la riparazione pecuniaria nei riguardi di coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti vessatori. Non ci sembra utile l'azione penale per l'autore delle azioni vessatorie, ma riteniamo che la pena pecuniaria possa rappresentare lo strumento più immediato ed efficace in aggiunta ad eventuali provvedimenti di cessazione del rapporto di lavoro

Nei disegni di legge manca un esplicito riferimento **all'inversione dell'onere della prova**. Oggi la prova è esclusivamente a carico delle vittime e questo rappresenta una delle difficoltà maggiori in cui si imbattono i lavoratori oggetto delle azioni mobbizzanti.

Infine l'intervento del legislatore dovrebbe prevedere e favorire lo sviluppo di una **contrattazione specifica sul mobbing**, al fine di costruire programmi di buone prassi per avviare una lotta seria e concreta sul fenomeno del mobbing.