

Memoria della Uil sui disegni di Legge nn. SS. 132, 405, 471, 584, 657, 939 recanti norme per la tutela dei lavoratori dal mobbing
Roma, 17/04/2007

Ai fini di una legislazione sul tema delle violenze psicologiche nei luoghi di lavoro (fenomeno conosciuto come mobbing), la UIL, da anni, ritiene positivo un intervento del legislatore per regolamentare la materia.

La UIL ritiene importante che in tema di "mobbing" sia utile una legge quadro che chiarisca:

a) una puntuale definizione;

b) preveda precisi interventi preventivi atti a rimuovere le azioni vessatorie;

c) preveda l'istituzione dei centri di ascolto;

In merito al punto a) **puntuale definizione del mobbing** registriamo che i disegni di legge (nn.939, 132, 584, 657, 405) riportano una puntuale definizione e alcuni disegni di legge (132, 405, 584, 471) allargano finalmente il fenomeno anche a tutti quei lavoratori subordinati, parasubordinati, a progetto, a contratto ecc., cioè il fenomeno del mobbing riguarda tutti i lavoratori indipendentemente dalla natura, dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta.

La Uil ha da sempre previsto che una legge quadro preveda una precisa diagnosi della sindrome del mobbing. A questo riguardo concordiamo con il disegno di legge nn. 584 che prevede una diagnosi di "*sindrome correlata*" attraverso la quale valutare con più certezza le patologie correlate al mobbing, anche con l'aiuto di un protocollo diagnostico valutativo.

Dall'esame dei disegni di legge non emerge la distinzione fra le diverse fattispecie di danno riconosciute dalla giurisprudenza (biologico, psicologico, morale). Ciò in considerazione del fatto che è urgente ipotizzare una definizione del danno esistenziale come nefasta conseguenza per il lavoratore vittima di azione di mobbing, fornendone gli indicatori ed i criteri per il suo risarcimento che può essere anche liquidato in via equitativa.

Per quanto riguarda gli interventi atti a rimuovere le azioni vessatorie concordiamo con i disegni di legge che prevedono precise responsabilità disciplinari (nn. 405, 657, 939) nei riguardi di coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti vessatorie e danno la praticabilità ed adeguate azioni di tutela con il ricorso alla conciliazione ed in giudizio.

Inoltre la UIL ritiene utile che alcuni disegni di legge (584, 132, 405, 657, 939) abbiano previsto la possibilità di prefigurare sia il ripristino delle situazioni professionali colpite da azioni di mobbing che la nullità degli atti di ritorsione.

L'intervento del legislatore dovrebbe favorire precisi percorsi preventivi.

Da una ricerca svolta dalla scrivente organizzazione sindacale si è potuto dimostrare che i maggiori predittori che agiscono come potenti fattori di rischio della dinamica del mobbing sono le "malsane" relazioni interpersonali sul posto di lavoro con i colleghi (69,6%) e con i superiori (75,6) .

Data questa evidenza empirica bisognerà che la legge quadro preveda precisi quadri formativi ed informativi al fine di aiutare i lavoratori a utilizzare efficaci strategie di coping, ovvero i programmi formativi ed informativi dovrebbero in primo luogo aiutare i lavoratori a far fronte alle situazioni vessatorie e stressorie e successivamente i percorsi formativi ed informativi dovrebbero essere efficaci alla strutturazione di un adeguato clima organizzativo.

Le nuove problematiche del lavoro impongono, infatti una nuova riflessione sulle competenze "soft" dei lavoratori che sono legate a caratteristiche di

personalità e valori. Oggi è diventato centrale e attuale il concetto di "benessere organizzativo" attraverso cui un'organizzazione promuove e mantiene il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.

La legge a detta della scrivente organizzazione sindacale dovrebbe contenere l'obbligo, a livello decentrato, di monitorare il fenomeno attraverso la creazione di una rete di centri di ascolto territoriali in grado di assicurare maggiori certezze sulla consistenza del mobbing.

I centri dovrebbero prevedere, così come indicato nel disegno di legge 584, per la diagnosi, la terapia e i percorsi preventivi, adeguate figure professionali: medico legale, psichiatra, psicologo del lavoro e avvocato giuslavorista al fine di elaborare interventi non più unilaterali e autoreferenziali.

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