

Memoria della UIL sui Disegni di Legge nn. S122, S266, S422, S870, S924, S986, S1242, S1280, S1290, S2420 in materia di tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica in ambito lavorativo.

In merito al tema delle violenze psicologiche nei luoghi di lavoro (fenomeno meglio conosciuto come Mobbing), la UIL ritiene positivo un intervento del legislatore per regolamentare la materia.

Ciò in considerazione del fatto che il mobbing, anche in conseguenza dei profondi mutamenti sopravvenuti nel mondo del lavoro (flessibilità, intensificazione dei ritmi, competizione esasperata, inserimento di sempre maggiori elementi di contrattazione individuale rispetto a quella collettiva), ha assunto il carattere di vero e proprio "pericolo" e rappresenta oggi uno dei problemi più gravi nella vita professionale delle persone.

Ne sono riprova le ricerche più recenti dalle quali risulta come in Italia il fenomeno delle violenze psicologiche nei luoghi di lavoro sia esteso in tutti i settori produttivi ed interessi circa 1,5 milioni di lavoratori, cifra che, tenendo conto dei familiari delle vittime, porta a circa 3 milioni il numero delle persone coinvolte dal mobbing.

Così come la stessa attività di ricerca ha evidenziato, oltre i danni sul piano fisico e psichico che il mobbing produce sulle vittime, anche i costi sociali elevatissimi che produce.

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 poche e chiare norme, che chiarisca i contenuti del mobbing procedendo ad una sua puntuale definizione ed intervenga sulle cause che lo originano accentuando l'attività di prevenzione.

In proposito, la UIL considera fondamentale che a promuovere la legge sia il Parlamento nazionale dal momento che non è pensabile immaginare sensibilità diverse da territorio a territorio sul terreno della dignità dei lavoratori.

Nel merito del provvedimento

Sul piano generale, la UIL ritiene molto importante, in primo luogo, che la legge sulle violenze psicologiche nei luoghi di lavoro, per risultare realmente efficace, debba evitare sovrapposizioni con le norme del nostro ordinamento che già vengono utilizzate per fronteggiare il fenomeno.

In questo senso, sarà quindi opportuno prevedere il necessario raccordo con la normativa italiana e comunitaria già esistente in materia favorendone e rafforzandone, così, la portata.

In secondo luogo, che la ratio ispiratrice della legge tenda ad affermare il concetto che un clima di reciproco rispetto e di corrette relazioni interpersonali siano uno dei presupposti su cui fondare lo sviluppo stesso delle aziende.

Particolarmente apprezzata, poi, sarebbe una legge che, sul modello di quanto avviene in Francia, prevedesse l'inversione dell'onere della prova oggi a carico delle vittime e che rappresenta, per tale motivo, una delle difficoltà maggiori in cui si imbattono i lavoratori oggetto delle azioni mobbizzanti.

Sul piano dei contenuti, il dispositivo dovrebbe infine :

- dare una definizione rigorosa del fenomeno onde evitare il rischio, oggi presente, che se tutto rientra nel mobbing questo risulta non esistere;
- indicare tra le diverse fattispecie di danno riconosciute dalla giurisprudenza (biologico, psicologico, morale) la possibilità di definire il danno esistenziale come nefasta conseguenza per il lavoratore vittima di azioni di mobbing, fornendone gli indicatori ed i criteri per il suo risarcimento;
- determinare le azioni di prevenzione ed informazione che vanno attuate per prevenire e controllare il mobbing ed i suoi effetti;
- prevedere precise responsabilità disciplinari e dare la praticabilità ad adeguate azioni di tutela con il ricorso alla conciliazione ed in giudizio;
- prefigurare la possibilità del ripristino delle situazioni professionali colpite da azioni di mobbing;

- prevedere la nullità di tutti gli atti di ritorsione che possono condizionare l'iniziativa di tutela del lavoratore vittima della violenza psicologica.

Così come la legge dovrebbe contenere l'obbligo, questo sì a livello decentrato, di monitorare il fenomeno attraverso la creazione di una rete di Osservatori territoriali in grado di assicurare maggiori certezze sulla consistenza del mobbing.

Infine, l'intervento del legislatore dovrebbe favorire lo sviluppo di una contrattazione specifica sul mobbing nei luoghi di lavoro, strumento importantissimo, a giudizio della scrivente organizzazione sindacale, per avviare una seria e concreta lotta al fenomeno delle violenze psicologiche in ambito lavorativo.

Roma, 18 maggio 2004