

IL MOBBING LA SITUAZIONE EUROPEA

di Raffaele MANCUSO

I paesi del Nord Europa sono stati i primi per riconoscimento normativo del *mobbing* grazie al fondamentale contributo fornito dagli studi del Prof. Heinz Leymann¹ negli anni '80. Il riferimento alle conseguenze psicologiche che un ambiente di lavoro umanamente ostile può avere sulla salute delle persone era presente, nelle leggi scandinave sull'ambiente di lavoro, già dalla seconda metà degli anni '70: più precisamente dal 1975 in Danimarca, e a partire dal 1977 in Norvegia e Svezia. Il chiaro richiamo al fenomeno delle molestie morali all'interno

dei testi normativi si è avuto, però, soltanto in tempi più recenti, tra il 1993 e il 1994, in seguito a specifici studi scientifici in materia.

In Svezia, l'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza Svedese ha emanato, in data 21 settembre 1993, una specifica ordinanza², entrata in vigore il 31 marzo 1994, recante misure contro qualsivoglia forma di "persecuzione psicologica" negli ambienti di lavoro, intesa quali "...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". L'ordinanza affida al datore di lavoro la principale responsabilità riguardo all'organizzazione e programmazione dell'attività di lavoro in modo da prevenire ed impedire il verificarsi di fenomeni di vittimizzazione. Attribuisce, inoltre, par-

¹ HEINZ LEYMANN, autorevole psicologo e ricercatore tedesco che è ritenuto il fondatore di questo ambito di ricerca all'interno della psicologia del lavoro. È autore di molte pubblicazioni tra le quali: *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in "Violence and Victims", 1990; Vol 5, n. 2; *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5; *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders* in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, n. 5, 1996. Leymann cura inoltre un sito multilingue sul mobbing che costituisce una vera miniera di informazioni sull'argomento, la c.d. *The Mobbing Encyclopaedia*, consultabile all'indirizzo www.leymann.se

² 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) disponibile sul sito della CGIL alla pagina www.cgil.it/saluteesicurezza/il_mobbing.htm nella traduzione italiana curata da Roberta Clerici. L'ordinanza è allegata in versione integrale nell'appendice alla fine del presente lavoro.

icolare importanza, pari a quella dei fattori di ordine fisico o tecnico, agli aspetti psicologici, sociali e organizzativi dell'ambiente di lavoro.

Per la prima volta, in un provvedimento con valore normativo, è stato fatto esplicito riferimento al concetto di "mobbing" o "bossing"³.

L'ordinanza fornisce ai datori di lavoro precise indicazioni su come affrontare il problema della persecuzione psicologica in via preventiva con il sostegno dei comitati aziendali e l'interazione continua tra la dirigenza e i dipendenti. Nello specifico l'ordinanza prevede alcuni principi fondamentali cui i datori di lavoro devono attenersi nell'organizzazione dell'attività lavorativa della loro azienda:

- 1) il datore di lavoro è tenuto a pianificare ed organizzare il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, ogni forma di persecuzione nei luoghi di lavoro;
- 2) il datore di lavoro deve informare i lavoratori, con forme adeguate ed inequivocabili, che queste forme di persecuzione non possono essere assolutamente tollerate nel corso dell'attività lavorativa;
- 3) devono essere previste procedure idonee ad individuare immediatamente i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione che possono costituire il terreno adatto all'insorgere di forme di persecuzione psicologica durante l'attività lavorativa;
- 4) qualora poi, nonostante l'attività preventiva, si verificano ugualmente fenomeni di *mobbing*, dovranno essere adottate immediatamente efficaci contromisure volte anche ad individuare le eventuali carenze organizzative causa dell'insorgere del fenomeno;

³ Per "bossing" in realtà si intende un'azione persecutoria utilizzata quale strumento attuativo di una politica di riorganizzazione aziendale finalizzata alla riduzione del personale o all'esclusione dei lavoratori "scomodi".

5) il datore di lavoro dovrà, infine, prevedere forme di aiuto specifico ed immediato per le vittime del *mobbing*.

L'intervento normativo svedese può, dunque, essere considerato un vero e proprio codice comportamentale per la gestione delle relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro.

Diversamente dalla Svezia, la Norvegia ha preferito optare per una tutela a livello legislativo del *mobbing* attraverso l'introduzione di una specifica previsione nella legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro del 1977 ad opera del § 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41, che così recita: "...I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti...."⁴. È evidente il diverso approccio seguito dai due legislatori: mentre il regolamento svedese menziona espressamente il *mobbing*, la legge norvegese contiene un riferimento più generico e parla più semplicemente di molestie da cui il lavoratore deve essere difeso. A pro di ciò non si è mancato di evidenziare come una previsione così generica rischi di ricomprendere molteplici ipotesi di vessazioni ai danni dei lavoratori non solo di matrice interna all'organizzazione aziendale ma anche quelli derivanti da cause esterne. A queste legittime osservazioni risponde direttamente la relazione di accompagna-

⁴ L'art. 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41 così come modificata dalla legge 4 febbraio 1997, n. 4 *Lov om arbeidervern og arbeidsmiljo*, 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.*".

mento alla legge⁵, nella quale si afferma che l'ampia portata della definizione è il risultato di una precisa scelta legislativa che mira a garantire una tutela a tutto campo del lavoratore sul luogo di lavoro ed in particolare è finalizzata ad *"assicurare un ambiente di lavoro che non esponga i lavoratori a sforzi psicologici di entità tali da influire negativamente sul rendimento e sullo stato di salute"*.

In verità, prima dell'intervento legislativo del 1994, le vittime di *mobbing* potevano ottenere tutela giuridica nell'ordinamento norvegese. Si era, infatti, formata numerosa giurisprudenza in materia tra cui si segnala in particolare la pronuncia della Suprema Corte norvegese del 27 maggio 1993, nella quale il *mobbing* viene definito quale *"fenomeno inclusivo di tutte le forme di molestia, tormenti, esclusioni, tendenze a stuzzicare o scherzare in modo offensivo ed umiliante che si protraggono continuativamente per un certo tempo"*. In tale occasione la Corte ha ritenuto di poter ravvisare il fondamento giuridico del diritto del lavoratore al risarcimento del danno fisico e psichico subito a seguito dei comportamenti vessatori del datore di lavoro o dei colleghi, nelle norme sulla responsabilità per colpa con tutte le problematiche che ciò comporta sul lato probatorio per l'affermazione dell'imputabilità del fatto sotto i profili soggettivi (dolo o colpa del soggetto agente) ed oggettivi (verifica della sussistenza del nesso causale tra azione ed evento)⁶.

In relazione alla concezione del *mobbing* nei paesi del nord Europa pionieri nel combattere di tale fenomeno, sembra di rilievo evidenziare come alla categoria delle molestie sia ricondotto anche il fenomeno delle

molestie sessuali a differenza di quanto avviene nella normativa di altri stati comunitari, come la Francia⁷ e la Germania⁸, che comprendono, invece, le molestie sessuali nella categoria delle discriminazioni in ragione del sesso. La portata discriminatoria del comportamento, infatti, non inerisce alla molestia sessuale in sé, ma all'eventuale comportamento susseguente che possa avere ripercussioni sul rapporto di lavoro (mancata assunzione e licenziamento che sia conseguenza del rifiuto del molestatore). In realtà, la peculiarità delle molestie sessuali è tale da richiedere un intervento normativo autonomo, distinto dalle tutele relative all'ambiente di lavoro o alla discriminazione in ragione del sesso. Però un'equivalenza sostanziale tra infortuni e molestie sessuali rende la disciplina alquanto debole, e la si priva della specificità che richiede per un intervento incisivo.

Un chiarimento riguardo al concetto di molestia sessuale è fornito dall'accordo politico, in quattro punti, che è stato raggiunto l'11 giugno 2001 tra il Consiglio dei ministri del Lavoro e della Sicurezza sociale e la Presidenza svedese dell'Unione europea con lo scopo di modificare la direttiva 76/207/CEE sulla parità di opportunità tra uomo e donna⁹. Per la prima volta venne chiarito che la molestia sessuale è uguale alla discriminazione sulla base del sesso. Gli Stati Membri devono promuovere nei fatti il principio di uguale trattamento tra uomini e donne, creando le condizioni per poter conoscere e perseguire le condotte discriminatorie. Punto importante dell'accordo è la previsione dell'inversione dell'onere probatorio per effetto della quale ricade ora sul molesta-

⁵ da CAPPELLO Maja, *"L'ambiente psicosociale: il c.d. mobbing e le molestie sessuali"*, estratto dalla tesi di dottorato *"L'ambiente di lavoro tra mercato interno e politica sociale: esperienze scandinave e italiane a confronto"*, Università di Firenze, 1997-1998, p. 154.

⁶ Nel caso specifico, in effetti, la Corte è stata costretta a negare il risarcimento del danno al lavoratore per insufficienza di prove.

⁷ 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.

⁸ *Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz*, legge regionale del Land Berlin del 31 dicembre 1990.

⁹ La nuova direttiva, che dovrà ora essere ratificata dal Parlamento, entrerà in vigore nel 2002 (12 giugno 2001).

tore l'onere di provare che non vi sia stata molestia.

Una analisi critica della norma svedese, tra le più all'avanguardia nella materia, induce ad una riflessione. Si può assumere che esse possono forse adattarsi a quei paesi che hanno evidentemente raggiunto livelli così avanzati di sviluppo nella convivenza civile, che per essi anche una norma di indirizzo può bastare a contenere il fenomeno (pur conservando un certo scetticismo rispetto ai risultati che si possono conseguire statuendo norme che, violate, non prevedano serie conseguenze). Esse paiono animate da una filosofia che si potrebbe definire nel linguaggio corrente «paternalistica» per la quale la sola eventualità considerata quale causa di *mobbing* è che le molestie morali siano legate ad incompatibilità caratteriali o a spicciole questioni di ostilità personale, comunque ricomponibili con una «chiacchierata confidenziale con la vittima» (di cui alla sez. V della legge) che termini con le «scuse» del *mobber*.

In questa legge non si tiene conto per esempio della possibilità che il *mobbing*, in alcuni casi, (per esempio, fusioni di imprese con conseguente esubero di dipendenti) possa essere «strategico», con finalità dolosamente predeterminate alla riduzione dell'organico (attraverso l'induzione all'autoliquidamento)

In democrazia è inconcepibile che la tutela possa essere svolta da parte delle figure di controllo (che si identificano con lo Stato) attraverso forme che da un lato sono di interferenza ingiustificata nei rapporti interpersonali, mentre dall'altro non individuano compiutamente modalità repressive del fenomeno, compito quest'ultimo, che per la nostra concezione del diritto, ha reale pertinenza a praticarsi da parte dell'organismo dello Stato. Quest'ultimo cioè deve intervenire nei luoghi di lavoro reprimendo azioni che rilevano quali l'ingiuria, la diffamazione, la minaccia, l'abuso d'ufficio, non affidando queste ad improbabili risoluzioni interlocutorie tra le parti. La legge svedese affronta il problema *mobbing* in modo quanto mai bonario, prevedendo peraltro anche forme di assistenza alla vittima, ma

non garantisce una efficace lotta al fenomeno delle molestie morali, né indica regole e sanzioni, finendo quindi per assumere un atteggiamento meramente assistenziale, laddove i «fatti» si siano già compiuti. Più che una legge vera e propria pare una sorta di «codice comportamentale», utile senza dubbio, contenente indicazioni (pur esse comportamentali) ai preposti ed ai datori di lavoro.

Compito di una legge è invece quello di dare un «peso» a ciascuna delle figure delittuose evidenziate, al fine di indicare le fattispecie che qualificano le molestie morali e statuirne la punibilità, considerandone il carattere di particolare gravità derivante dal perpetrarsi delle stesse non in un luogo qualsiasi, ma in quello appunto del lavoro, nel quale lo Stato è chiamato ad apportare tutela.

Austria e Germania

Esplicita menzione del termine *mobbing* è rinvenibile nel diritto austriaco all'interno del piano d'azione per la parità uomo - donna approvato il 16 maggio 1998. Il Piano, all'interno delle misure per la tutela della dignità nel luogo di lavoro, così recita: "*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 attualmente alcuna specifica normativa a difesa delle vittime di *mobbing*. Al lavoratore vittima di condotte mobbizzanti viene comunque garantita tutela giuridica attraverso l'applicazione di normative di carattere generale poste a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori. Al riguardo si segnalano in particolare alcune norme contenute nella stessa Costituzione Federale e nel Codice Civile tedesco (*Bürgerliches Gesetzbuch*).

Tra i diritti fondamentali dell'individuo elencati dalla Costituzione Federale i seguenti articoli costituiscono la base giuridica per la tutela di ogni lavoratore molestato:

- art. 1. (1) *La dignità dell'uomo è inviolabile. Rispettarla e proteggerla è dovere di ogni Stato. (...);*
- art. 2. (1) *Tutti hanno diritto di esprimere liberamente la propria personalità, purché non violino i diritti altrui e non siano contrari alle regole del buon costume e dell'ordine pubblico. (2) Tutti hanno diritto alla vita e all'incolumità fisica. La libertà della persona è inviolabile.*
- art. 3. (1) *Tutti sono uguali davanti alla legge. Agli uomini e alle donne sono riconosciuti uguali diritti. (2) Nessuno può essere privilegiato o danneggiato per sesso, origine, razza, lingua, opinioni politiche e religiose. Nessuno può essere svantaggiato sulla base di impedimenti fisici.*

Un principio fondamentale in materia è stabilito dal codice civile tedesco (*Bürgerliches Gesetzbuch*) del 1896, che all'art. 618 prevede che "il creditore ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché il debitore sia protetto contro i pericoli per la vita e la salute nella misura in cui lo consenta la misura della prestazione": una previsione che, nei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro, impone a quest'ultimo di adottare ogni misura necessaria per garantire la sicurezza e l'incolumità del prestatore nei luoghi di lavoro.

Il *Bürgerliches Gesetzbuch* è stato ribadito cento anni dopo la sua approvazione dall'*Arbeitsschutzgesetz* del 7 agosto 1996, che rappresenta una sorta di norma speculare del nostro decreto legislativo 626/94 che recepisce in Italia la direttiva del Consiglio del 1989, 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. L'*Arbeitsschutzgesetz* affronta indirettamente la questione del *mobbing* laddove si occupa dei difetti organizzativi del lavoro, delle manchevolezze nella conduzione aziendale e dei complessi rapporti sociali, che possono essere alla base dei danni alla salute e, quindi, anche del *mobbing*.

Una tutela più specifica contro i fenomeni del *mobbing* nei luoghi di lavoro viene, come già anticipato, fornita da normative più specifiche come il *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) il "Hessisches Personalvertretungsgesetz" (HPVG) ed il "Bundes Personalvertretungsgesetz" (BpersVG che contiene principi per il trattamento dei dipendenti). Si tratta per lo più di forme di cura ed assistenza preventiva contro il *mobbing*.

L'art 75 del BetrVG e l'art 67 del BpersVG stabiliscono che il datore di lavoro ed il Consiglio d'azienda sono tenuti a tutelare e a promuovere la libera espressione della personalità dei dipendenti dell'azienda. In particolare è previsto che il Consiglio d'amministrazione (*Betriebsrat*) e i datori di lavoro siano obbligati a tenere colloqui mensili e ad attivare eventuali procedure di conciliazione all'interno dell'azienda.

L'art. 80 del BetrVG attribuisce, poi, al Consiglio d'azienda il compito di proporre al datore di lavoro le misure che possano servire all'azienda e alla comunità; misure che il datore di lavoro è obbligato ad adottare. Gli artt. 62 del HPVG e 68 del BpersVG, inoltre, riconoscono: 1) il diritto del datore di lavoro, nell'ambito del suo potere-dovere di sorveglianza, di interrogare i dipendenti, anche attraverso questionari anonimi, sui comportamenti adottati sui luoghi di lavoro e in generale su ogni elemento che potrebbe avere attinenza con eventuali fenomeni di *mobbing* nell'ambiente di lavoro; 2) il diritto dei lavoratori a ricorrere al datore di lavoro contro comportamenti *mobbizzanti*; 3) il dovere del Consiglio di prendere in esame tali ricorsi con la possibilità di autorizzare il datore di lavoro a raggiungere forme di conciliazione. Il *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) riconosce a tutti il diritto di ricorrere al datore di lavoro.

Contro il *mobbing* si può comunque richiamare anche la responsabilità contrattuale del datore di lavoro per inadempienze del contratto di lavoro. Molto interessante è, infine, il disposto dell'art. 104 del BetrVG che prevede che il Consiglio d'azienda possa pretendere l'allontanamento o anche il licenziamento del lavoratore che abbia disturbato la pace aziendale ripetutamente e volontariamente. Si tratta di una previsione che si presenta molto utile

nei casi di *mobbing* c.d. orizzontale in cui l'attività molesta è esercitata da colleghi di lavoro. Il consiglio di azienda, accertata che la causa dei turbamenti alla quiete lavorativa è da imputare al comportamento vessatorio di uno o più lavoratori potrà, infatti, deciderne il licenziamento.

La difficoltà nella valutazione giuridica di una situazione di *mobbing* scaturisce dalla complessità del fenomeno che presenta una molteplicità di aspetti comportamentali che in una prima fase possono risultare socialmente accettabili in quanto rientranti nei limiti del "consentito" ma oltre una certa soglia tale connotazione si perde

Per il lavoratore tedesco molestato si apre, in alcuni casi, anche la via della tutela penale qualora la condotta vessatoria rivesta i caratteri di un vero e proprio reato quali le lesioni personali sanzionate dall'art. 223 dello *Strafgesetzbuch*, l'ingiuria e l'oltraggio secondo l'art. 185 del StGB, il discredito secondo l'art. 186 dello StGB, la diffamazione in base all'art. 187 dello StGB oppure la violenza privata secondo l'art. 240 dello StGB. In questi casi il lavoratore dovrà presentare una apposita denuncia alla polizia o al tribunale di prima istanza oppure la querela per l'attivazione del procedimento penale.

Qualora, infine, le molestie patite dal lavoratore abbiano connotazione a sfondo sessuale, il *Beschäftigtenschutzgesetz* tedesco dispone che: *"Il datore di lavoro e i dirigenti devono tutelare i dipendenti da molestie sessuali nel luogo di lavoro. Tale tutela include anche misure preventive. Molestia sessuale è ogni comportamento a connotazione sessuale che lede la dignità dei dipendenti sul lavoro: 1) comportamenti sanzionati dal codice penale; 2) comportamenti a connotazione sessuale che sono chiaramente respinti dalla persona molestata. La molestia costituisce una violazione degli obblighi contrattuali ed illecito disciplinare"*.

Svizzera¹⁰

Anche in Svizzera non è stata, per quanto risulta allo scrivente, al momento emanata alcuna legge specifica sul *mobbing*¹¹. Al lavoratore vittima di comportamenti molesti l'ordinamento svizzero garantisce, comunque, forme di tutela adeguate attraverso l'applicazione di norme generali poste a tutela della sua salute fisica e psichica dalla legge federale sul lavoro, dal codice delle obbligazioni, dalla legge federale sull'uguaglianza tra donne e uomini nonché da alcune disposizioni del codice penale.

a) tutela pubblicistica

Cominciando con l'analizzare la legge federale svizzera sul lavoro, l'art. 6, applicabile sia ai lavoratori delle imprese private sia ai pubblici dipendenti, così stabilisce:

"Il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, tecnicamente utilizzabili ed adeguati alle condizioni d'esercizio dell'impresa, che in base all'esperienza si reputano necessari per proteggere la salute dei lavoratori. Egli deve inoltre adottare tutte le misure che si rendano necessarie per proteggere l'integrità personale dei lavoratori."

Egli deve segnatamente apprestare gli impianti ed organizzare il lavoro in modo da preservare il più possibile i lavoratori dai pericoli per la salute."

Il datore di lavoro fa collaborare i lavora-

¹⁰ Le informazioni sulla tutela legale del *mobbing* in Svizzera sono state ricavate dalla pubblicazione del Sindacato dei servizi pubblici di Ginevra intitolato *"Souffrance au travail. Harcèlement psychologique (mobbing). Harcèlement sexuel"* disponibile *on line* all'indirizzo www.ssp-wolpod.ch

¹¹ Si segnala, peraltro, che la questione *mobbing* è già stata portata all'attenzione del Parlamento Federale svizzero attraverso varie iniziative (mozioni, interpellanze, interrogazioni) e in data 5 ottobre 2000 anche con una proposta di legge intitolata *"Loi contre le mobbing"* depositata da Zisyadis Josep. Il materiale relativo è disponibile *on line* sul sito del parlamento elvetico all'indirizzo www.parlament.ch.

tori alle misure di protezione della salute. Questi sono tenuti a collaborare con l'imprenditore all'applicazione delle prescrizioni sulla protezione della salute".

L'ordinanza n. 3, applicativa della legge federale sul lavoro, precisa poi quali sono i settori in cui il datore di lavoro deve intervenire a garanzia della salute dei lavoratori:

"Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per assicurare e migliorare la protezione della salute e garantire la salute fisica e psichica dei lavoratori. Egli deve in particolare fare in modo che:

a) in materia di ergonomia ed igiene le condizioni siano buone;

b) la salute non sia pregiudicata da influenze fisiche, chimiche o biologiche;

a) siano evitati sforzi eccessivi o troppo ripetitivi;

c) il lavoro sia organizzato in maniera appropriata."

L'art. 33 della sopra citata legge federale assicura una specifica tutela alla donna nei luoghi di lavoro stabilendo che: *"Il datore di lavoro deve avere un riguardo particolare per la salute delle donne e vigilare per la salvaguardia della moralità. Al fine di proteggere la salute delle donne o salvaguardare la loro moralità, l'impiego della donna per alcuni tipi di lavoro può essere, per ordinanza, vietato o subordinato a condizioni speciali".*

Nel caso di violazione di tali disposizioni di diritto pubblico, il lavoratore può rivolgersi all'Ispettorato del lavoro cantonale, competente per l'applicazione di tutte le disposizioni in materia di legge federale sul lavoro, affinché intervenga per far cessare le offese alla sua personalità. L'Ispettorato di Ginevra, denominato *"Office Cantonal de l'inspection et des relations du travail"* meglio conosciuto con la sigla OCIRT, ha emanato un'apposita *"brochure"* per regolare le procedure da seguire nei casi di sofferenza psicologica sul lavoro (*mobbing*), nella quale viene stabilito che ogni qual volta il lavoratore lamenti di aver subito molestie morali sul lavoro, sarà tenuto a specificare, in un apposito documento, a che tipo

di molestia morale, tra i 45 atti di *mobbing* individuati dal Leymann, è stato sottoposto e, se possibile, dovrà indicare anche la data di accadimento di ognuno di essi. Sulla base della denuncia presentata l'OCIRT procederà, quindi, all'effettuazione di un'inchiesta all'interno dell'azienda incriminata al fine di accertare la fondatezza delle accuse espresse dal lavoratore e di far prendere coscienza ai vertici aziendali delle responsabilità che essi hanno in queste situazioni. Una volta accertata l'offesa alla personalità del soggetto, l'OCIRT potrà richiedere alla direzione aziendale la cessazione dei comportamenti ostili negoziando eventualmente con essa le contro misure da adottare per evitare che simili situazioni si ripetano in futuro. Se, però, l'azienda si rifiuta di collaborare, l'OCIRT di fatto non dispone di alcun potere e il lavoratore per ottenere giustizia sarà costretto a rivolgersi alla Procura della Repubblica. L'OCIRT, in effetti, non può in alcun caso disporre il reintegro del lavoratore licenziato o dimissionario.

b) tutela privatistica

Oltre a queste forme di tutela pubblicistica, il lavoratore svizzero molestato sul luogo di lavoro dispone anche di forme di tutela privatistica in base ad alcune norme del codice delle obbligazioni (CO) che si occupano di regolare i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore. In particolare si rivelano utili i seguenti articoli:

- l'art. 328 - intitolato alla "protezione della personalità del lavoratore" che così recita: *"Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare per il mantenimento della sua moralità. In particolare deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, nel caso in cui questo accada, non subisca ulteriori svantaggi."*

Egli deve prendere i provvedimenti, realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per garantire la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il

rapporto di lavoro e la natura dello stesso consentano equamente di pretenderlo."

Si tratta di una disposizione sostanzialmente simile ai contenuti del nostro art. 2087 c.c. per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore nei luoghi di lavoro.

Ad esso si aggiunge il disposto dell'art. 49 CO secondo il quale: *"Colui che subisce un'offesa illecita alla sua personalità ha diritto ad una somma di denaro a titolo di riparazione morale, in relazione alla gravità dell'offesa subita e nel caso in cui l'autore dell'offesa non abbia provveduto diversamente alla riparazione. Il giudice può decidere o di aumentare questa indennità o di sostituirla con altro tipo di riparazione."*

Nei casi di violazione dei suddetti articoli il lavoratore potrà rivolgersi al Tribunale civile, il quale potrà condannare il datore di lavoro, qualora ritenga fondata la denuncia, a un'indennità normalmente non superiore all'equivalente di sei mesi di salario¹² mentre non potrà in ogni caso disporre la reintegrazione del lavoratore al suo posto di lavoro.

c) tutela prevista dalla legge sull'uguaglianza tra donne e uomini.

Qualora l'attività vessatoria abbia connotazioni a sfondo sessuale si apre anche una terza possibilità di tutela per il lavoratore, quella prevista dalla legge sull'uguaglianza tra donne e uomini che parifica la molestia sessuale alla discriminazione in base al sesso. L'art. 3 della legge stabilisce che *"per comportamento discriminatorio si intende qualsiasi comportamento inopportuno di carattere sessuale o fondato sull'apparenza sessuale che comporti offesa alla dignità della persona sul luogo di lavoro e consista in particolare nel minacciare, promettere vantaggi, imporre delle restrizioni o eserci-*

tare una pressione su una persona al fine di ottenere dei favori di natura sessuale." In questi casi l'ordinamento garantisce una tutela molto forte perché il lavoratore potrà, ed è uno dei pochi casi in cui ciò avviene, ottenere anche la reintegrazione sul posto di lavoro oltre naturalmente il risarcimento del danno patito. La competenza spetta al Tribunale del lavoro o a quello Amministrativo a seconda se il lavoratore sia impiegato in un'azienda privata o in una pubblica.

d) tutela penale

Infine il lavoratore potrà, nei casi in cui le vessazioni subite rivestano anche i caratteri di un vero e proprio reato, ricorrere alla tutela penalistica contro le lesioni corporali derivanti da negligenza (art. 125), l'offesa all'onore e alla vita privata (art. 177) e la violazione all'integrità sessuale (artt. 193, 197 e 198) garantita dal codice penale svizzero.

Belgio¹³

In Belgio il *mobbing*, o *"harcèlement moral"* come viene definito in tutti i paesi francofoni, emerge per ora soltanto dalla giurisprudenza in quanto il fenomeno non è ancora regolato legislativamente. Al fine di garantire comunque una qualche tutela alle vittime di molestie sul luogo di lavoro sono state, di volta in volta, utilizzate dalle corti belghe le seguenti norme:

- l'articolo 16 della legge sul lavoro del 1978 che stabilisce il dovere di rispetto tra datore di lavoro e lavoratore;
- la legge 4 agosto 1996 che mira a garantire il benessere dei lavoratori durante l'esecuzione del loro lavoro;
- l'art. 442 bis¹⁴ del codice penale che tutela

¹² Secondo le informazioni fornite dal sindacato dei servizi pubblici di Ginevra, in questi casi il risarcimento riconosciuto dai tribunali svizzeri è compreso tra un minimo di 500 e un massimo di 20.000 Franchi svizzeri pari circa ad una cifra compresa tra le 650.000 ed i 26.000.000 di lire italiane al cambio attuale.

¹³ Importanti informazioni sulla tutela del *mobbing* in Belgio sono state tratte dalla tesi di Sophie WAHIS *"Le harcèlement moral, effet de dysfonctionnements de type organisationnel? Le cas de la Commission européenne"*, specializzando al Collegio d'Europa di Bruges.

¹⁴ Si riporta la versione originale in lingua francese del testo dell'art. 442 bis del codice penale belga: *"Quiconque aura harcelé une*

l'individuo contro qualsiasi forma di molestia e così recita: "*Chiunque molesta una persona sapendo o dovendo sapere che con il proprio comportamento lede gravemente la tranquillità della persona stessa, è punito con la reclusione da un minimo di quindici giorni ad un massimo di due anni e una multa da cinquanta a cento franchi belgi, o in alternativa l'una o l'altra di queste pene. Il delitto previsto dal presente articolo non potrà essere perseguito che a querela della persona offesa.*". In base a questa norma possono essere incriminati, però, soltanto episodi di molestia diretta e non la semplice passività serbata dal datore di lavoro rispetto a condotte moleste verificatesi nella sua azienda;

- l'art. 10 del decreto regale del 13 maggio 1999 che stabilisce che "*gli agenti dello stato hanno diritto ad essere trattati con dignità e cortesia tanto dai superiori come dai loro colleghi e collaboratori. Essi devono astenersi da ogni comportamento verbale o non verbale che potrebbe compromettere questa dignità.*".

In considerazione del vuoto legislativo esistente in materia e della crescente domanda di tutela proveniente dai lavoratori, è stata presentata al Senato Belga una proposta di legge¹⁵ che si propone di modificare la legge del 4 agosto 1996, sul benessere dei lavoratori nell'esercizio della loro attività, inserendo una disposizione per obbligare

personne alors qu'il savait ou aurait du savoir qu'il affectait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante francs belges à trois cents francs, ou de l'une de ces peines seulement. Le délit prévu par le présent article ne pourra être poursuivi que sur la plainte de la personne qui se prétend harcelée. ».

¹⁵ "*Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail*" presentata al Senato in data 20 aprile 2000 a cura di M. Philippe Mhous e M. me Myriam Vanlerberghe.

tutti i datori di lavoro ad adottare le misure organizzative necessarie per prevenire l'*harcèlement moral* nei luoghi di lavoro. La proposta di legge fornisce una definizione di *harcèlement moral* che riprende sostanzialmente quella formulata dalla studiosa francese di questi fenomeni, Marie-France Hirigoyen¹⁶: "*si intende per mobbing qualsiasi condotta abusiva e ripetuta che si manifesti con comportamenti, parole, atti, gesti o scritti unilaterali che offendono intenzionalmente la personalità, la dignità o l'integrità psicologica di una persona, che mettono in pericolo il suo impiego o degradano il clima lavorativo*". L'art. 3 prescrive quindi ai datori di lavoro di adottare, nell'organizzazione dell'attività lavorativa, tutte le misure che si rendano necessarie al fine di prevenire le molestie morali ai danni dei lavoratori nei luoghi di lavoro; misure che dovranno essere specificatamente indicate nel regolamento del lavoro, obbligatorio per ogni impresa belga in base alla legge dell'8 aprile 1965. Si tratta in sostanza dello stesso meccanismo di controllo interno già sperimentato in Belgio per combattere le molestie sessuali sul lavoro e previsto dal decreto reale del 18 settembre 1992.

Significativa appare, inoltre, la previsione dell'inversione dell'onere della prova a favore della vittima di *mobbing*, la quale sarà, pertanto, tenuta solo a fornire un principio di prova rimanendo a carico del convenuto, il presunto *mobber*, l'onere di dimostrare che la molestia non c'è stata.

Francia

A seguito della definitiva approvazione della legge n. 2002-73 sulla modernizzazione sociale il 17 gennaio 2002¹⁷, la Francia è,

¹⁶ Marie France HIRIGOYEN è la principale studiosa francese del fenomeno *mobbing* ed è autrice di un libro molto apprezzato in materia tradotto anche in italiano dalla Einaudi di Torino: *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*.

¹⁷ La legge sulla modernizzazione sociale recentemente approvata in Francia è disponibile sul sito del parlamento francese all'indirizzo

dopo la Svezia, il secondo paese comunitario ad essersi dotato di uno strumento legislativo specifico per la lotta contro il *mobbing* o meglio *l'harcèlement moral* come è chiamato in quella bellissima nazione.

La legge, che contiene un'apposita sezione dedicata alla "lutte contre le harcèlement moral au travail" (Chapitre IV), è stata oggetto di una lunghissima discussione nel Parlamento francese nel corso di tutto il 2001 impegnando Assemblea Nazionale e Senato in tre successive letture. Il progetto di legge ha così subito, nel corso del suo peregrinare da una camera all'altra, parecchie modificazioni ed integrazioni.

La versione definitiva del testo, approvata in data 19 dicembre 2001 dall'Assemblea Nazionale, definisce così *l'harcèlement moral*: "Nessun lavoratore deve subire atti ripetuti di molestia morale che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale. Nessun lavoratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di misure discriminatorie, dirette o indirette, in particolare modo in materia di remunerazione, di formazione, di riclassificazione, di qualificazione o classificazione, di promozione professionale, di mutamento o rinnovazione del contratto, per aver subito, o rifiutato di subire, i comportamenti definiti nel comma precedente o per aver testimoniato su tali comportamenti o averli riferiti.". Il legislatore francese pare dunque accogliere una nozione abbastanza ampia del concetto di molestia morale nei luoghi di lavoro, decisamente più ampia di quella inizialmente prevista nella prima versione del progetto di legge che riguardava solo le forme di *mobbing* c.d. verticale, ossia a quelle esercitate dai vertici aziendali (datore di lavoro o suoi rappresentanti) ai danni dei lavoratori,

www.senat.fr. Un estratto della legge riguardante il Capitolo IV sull'*harcèlement moral* è, inoltre, allegato in calce al presente lavoro.

senza contemplare quelle c.d. orizzontali, ossia quelle che si verificano tra colleghi di lavoro¹⁸. Tale prima versione era stata in effetti giudicata incompleta anche dal Consiglio economico e sociale francese chiamato ad esprimere un parere in materia.

La legge approvata nel 2001 prevede, quale rimedio generale la nullità per ogni atto di modificazione contrattuale *in peius* delle condizioni lavorative del dipendente (mansioni, remunerazione, assegnazione, destinazione, trasferimenti), per ogni atto di rottura del rapporto di lavoro (dimissioni o licenziamenti), per le sanzioni disciplinari qualora siano in qualche modo ricollegabili a pratiche di *mobbing* ai danni del lavoratore. La norma mira cioè ad evitare che attraverso le molestie morali il lavoratore venga dapprima penalizzato nella sua professionalità e successivamente allontanato o costretto ad allontanarsi volontariamente dal lavoro. Si tratta di una tutela forte contro il *mobbing* che permette di azzerare tutte quelle conseguenze negative sul rapporto di lavoro che normalmente si accompagnano

¹⁸ La prima definizione di *harcèlement moral* adottata era la seguente: "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral d'un employeur, de son représentant ou de toute personne abusant ou non de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à sa dignité, d'altérer gravement son intégrité physique ou morale ou de compromettre son avenir professionnel.". Tale definizione aveva suscitato in effetti molte critiche, soprattutto tra le associazioni che ormai da anni si occupano della tutela della vittime di *mobbing*, in quanto limitava la tutela ai casi di *mobbing* c.d. verticale dimenticando quello orizzontale (tra colleghi) e per il fatto che richiedeva, ai fini della configurazione del reato, la degradazione delle condizioni di lavoro della vittima con ciò escludendo, sempre a dire di queste associazioni, la maggior parte delle ipotesi di *mobbing* che generalmente si verificano. Al riguardo si vedano le pagine on line dell'associazione francese "Harcèlement moral stop" all'indirizzo www.hmstop.com

alle molestie morali. La tutela è rafforzata, inoltre, dal fatto che viene prevista l'inversione dell'onere della prova, ponendo così a carico del molestatore l'incombenza di dimostrare l'inesistenza delle molestie quando il lavoratore abbia presentato elementi sufficienti per lasciar presumere l'esistenza di una molestia ai suoi danni. Previsione quanto mai opportuna in considerazione delle enormi difficoltà che normalmente il lavoratore incontra in questi casi per procurarsi le prove della molestia ai suoi danni.

La legge contiene, poi, tutta una serie di disposizioni che mirano a favorire la prevenzione del fenomeno *mobbing* nei luoghi di lavoro attraverso l'informazione tra i vari attori delle relazioni lavorative (datori di lavoro e vertici aziendali, lavoratori, sindacati), l'attivazione di procedure di conciliazione interne, l'estensione del concetto di salute del lavoratore anche agli aspetti psichici e psicologici della personalità, la previsione di un obbligo generale in capo al datore di lavoro di vigilare sul corretto svolgimento delle relazioni sociali nei luoghi di lavoro e di adottare le misure, anche di tipo disciplinare, che prevengano comportamenti vessatori ai danni dei lavoratori¹⁹.

La Legge francese del 17/01/2002, prevede inoltre l'introduzione di una specifica figura di reato relativa al *mobbing*, tramite l'inserimento nel codice penale di una sezione intitolata all'*harcèlement moral* e di un articolo, il 222-33-2, che sanziona "il fatto di molestare gli altri attraverso comportamenti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale".

L'inversione dell'onere della prova è stato confermato anche dalla Legge n. 2003-6 del

03/01/2003, "portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques"

Tale legge prevede, inoltre, l'introduzione di un'apposita figura di reato dedicata al *mobbing* con l'inserimento nel codice penale francese di una nuova sezione intitolata, per l'appunto, all'*harcèlement moral* e di un articolo, il 222-33-2, che sanzionava espressamente "il fatto di molestare gli altri attraverso comportamenti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.". La pena prevista è della reclusione fino a un anno o la multa di 15.000 euro. L'opportunità di sanzionare penalmente il *mobbing* è stato oggetto di accesi dibattiti nel corso della discussione parlamentare che viene testimoniato anche dal fatto del susseguirsi di versioni sempre diverse del testo dell'articolo in questione.

Tale legge pubblicata sul "*Journal officiel*" francese ed entrata in vigore. Fino ad ora, pealtro, in assenza di una normativa specifica sulla materia, in Francia come in molti altri paesi europei ed in Italia, la questione *mobbing* è stata affrontata soprattutto a livello giurisprudenziale e dottrinale. La tutela contro il *mobbing* è stata garantita dai giudici francesi con l'utilizzo di strumenti legislativi vigenti, come ad esempio, le norme sul c.d. "abuse d'autorité"²⁰ introdotto

²⁰ Si tratta di una serie di norme che sono volte da un lato a limitare il potere di direzione del datore di lavoro nei confronti del lavoratore al fine di evitare comportamenti discriminatori in base alla provenienza, al sesso, alla situazione familiare, all'appartenenza etnica, alle opinioni politiche, alla militanza sindacale, alle convinzioni religiose, allo stato di salute o all'handicap, e dall'altro ad evitare che il datore di lavoro utilizzi il proprio potere direttivo per imporre restrizioni ai diritti e alla libertà individuale o collettiva dei lavoratori che non siano richieste dal tipo di mansioni e funzioni affidate al lavoratore.

¹⁹ Per un approfondimento in materia si veda l'articolo di Sandy LICARI, *De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail*, in *Droit Social*, 2000, n.5, pag. 502 e segg.

nel codice del lavoro, le norme penali che vietano di imporre condizioni di lavoro incompatibili con la dignità umana²¹, nonché le norme sulle molestie sessuali regolate dalla legge del 22 luglio 1992 nel caso in cui le vessazioni abbiano connotazione sessuale o sessista²².

Si ricorda infine che in Parlamento, a partire dalla sessione 1997-1998, è stato presentato anche il progetto di legge n. 49 sulla prevenzione e la repressione delle infrazioni sessuali e la protezione dei minori, che mira a riconoscere una nuova figura di reato, il cd. "bizutage", che si riferisce in particolare a fenomeni di bullismo scolastico o nonnismo, ma che non si esclude possa essere esteso ai fenomeni di molestia di vario genere che si verificano negli ambienti di lavoro.

Regno Unito

Nel Regno Unito, come in tutti gli altri paesi anglosassoni, per le condotte persecutorie sul lavoro più che di *mobbing* si parla normalmente di "bullying at work" dal verbo inglese "to bully" utilizzato non soltanto nel senso di "fare il prepotente" ma anche nella forma transitiva di "angariare" o "ti-

ranneggiare" qualcuno. Il "bully" in sostanza non è dunque solo lo spaccone o il bullo di paese ma la persona prepotente, crudele e perversa proprio come il "mobber". Con il termine "bullying" vengono indicate svariate tipologie di condotte aggressive e vessatorie come la discriminazione, i pregiudizi, le molestie morali, le violenze e le molestie sessuali. In particolare gli inglesi distinguono tra "corporate bullying", che è quello esercitato dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico nei confronti dei suoi dipendenti, dal "client bullying" che riguarda, invece, ipotesi di persecuzioni attuate dai destinatari della prestazione del lavoratore: insegnanti bullizzati dagli studenti o dai genitori, impiegati perseguitati dai propri clienti o viceversa. Si parla poi ancora di "serial bullying" quando le persecuzioni sono sistematicamente portate avanti dal soggetto agente nei confronti di tutti i colleghi di lavoro, siano essi subordinati, sovraordinati o pari grado, ed infine di "gang bullying" quando la persecuzione è esercitata da un gruppo di persone²³.

Nel Regno Unito - fu presentata una proposta di legge, "The Dignity at work Bill", presentata nel dicembre 1997, che dispone l'adozione da parte del datore di lavoro di una politica delle risorse umane finalizzata a prevenire il fenomeno del "bullying at work".

In attesa della sua approvazione, le principali normative che offrono strumenti di tutela giuridica contro le molestie morali nei luoghi di lavoro sono: il "Protection from Harassment Act" e il "Employment Relations Act" del 1997, "The Health and Safety at work Act" del 1974 (e successive modifiche) ed il "Sex Discrimination Act" del 1975.

Una tutela giuridica contro tali fenomeni quindi, occorre subito precisare che manca come detto sopra una specifica normativa in

²¹ Si veda la sezione tre del codice penale francese intitolato "Des conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne" che all'art. 225-13 e 225-14 così dispone: "Le fait d'obtenir d'une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500 000 F d'amende"; "Le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500 000 F d'amende.".

²² Per un approfondimento sulla giurisprudenza francese in materia di harcèlement moral si vedano le pagine ad essa dedicate dal sito dell'Associazione francese "Harcèlement moral stop" all'indirizzo www.hmstop.com

²³ In materia si veda BONA, MONATERI, OLIVA, *Mobbing - Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffré, 2000; pag. 288 e seguenti;

materia anche se il progetto di legge in tal senso risulta giacente al Parlamento britannico già da diversi anni. Si tratta della legge per la tutela della dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro, "*The Dignity at Work Bill*"²⁴, 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". Sono da considerarsi comportamenti molesti, tra gli altri: "a) comportamenti che in più di un'occasione risultino essere offensivi, abusivi, maliziosi, insultanti o intimidatori; b) critiche ingiustificate in più di un'occasione; c) applicazione di sanzioni prive di giustificazione oggettiva; d) cambiamenti peggiorativi delle mansioni o delle responsabilità del lavoratore senza ragionevoli giustificazioni". Il legislatore si preoccupa di precisare che tale lista non ha carattere esaustivo delle condotte potenzialmente vessatorie e ciò al fine di evitare di ingabbiare la tutela del *mobbing* in una definizione troppo angusta. Il fenomeno, infatti, è molto complesso e si realizza attraverso una molteplicità di comportamenti la cui tipizzazione in un norma rischia di risultare limitativa. Competente a conoscere delle violazioni alla dignità del lavoratore è l'*industrial tribunal*, il quale, se riconosce fondata l'azione, può emanare un ordine nel quale riconosce il diritto lamentato dal lavoratore ricorrente e può condannare il persecutore a risarcire i danni anche soltanto morali da questi subiti. Ai fini della determinazione del danno, il giudice dovrà

tener conto della gravità, della frequenza e della persistenza della condotta vessatoria perpetrata ai danni del lavoratore. Il giudice può, inoltre, raccomandare al *mobber* di adottare determinati comportamenti miranti ad avviare o ridurre le conseguenze negative delle sue precedenti azioni vessatorie nei confronti del lavoratore.

Purtroppo, però, queste norme non sono ancora entrate in vigore e, pertanto, la tutela giuridica di cui oggi possono disporre i lavoratori inglesi va ricercata in un panorama legislativo piuttosto ampio che non sempre si dimostra idoneo a garantire un'adeguata protezione²⁵. Significativa al riguardo è la disciplina introdotta dal "*Protection from Harassment Act*"²⁶ del 1997, che rappresenta la principale legge britannica per la protezione contro le molestie morali ai danni di un soggetto ed è fondata sul principio generale, contenuto nell'art. 1, in base al quale: "una persona non deve porre in essere una condotta che possa risultare molesta nei confronti di un'altra persona e di cui egli conosca o debba conoscere il carattere molesto...". Ne scaturisce il divieto per chiunque di assumere un comportamento molesto ai danni di un altro soggetto. Il presupposto fondamentale per la sanzionabilità del com-

²⁴ "*The dignity at work Act*" è stata predisposta dal MSF Union e presentata da Lord Monkswell alla House of Lords nel dicembre 1997 ed è stata bloccata nel febbraio 1998 dall'allora governo conservatore di John Major. Il testo di legge è disponibile in lingua originale sul sito www.successunlimited.co.uk.

²⁵ "*The Health and Safety at work Act*" del 1974 che contiene norme a garanzia della sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro poi modificata in applicazione delle norme comunitarie in materia; il "*Malicious Communications Act*" del 1988 in relazione alle molestie verbali soprattutto quelle telefoniche; il "*Trade Union and Labour Relations Act*" del 1992 sulle discriminazioni contro sindacalisti o semplici aderenti ai movimenti sindacali; il "*Protection from Harassment Act*" del 1997 contro ogni forma di molestia morale ed in ultimo lo "*Juman Rights Act*" del 1998 che recepisce nell'ordinamento interno la Convenzione europea sui diritti umani.

²⁶ L'Atto è stato approvato in data 21 marzo 1997 ed è disponibile in versione integrale sul sito inglese diretto dal massimo esperto di *mobbing* britannico Tim Field al seguente indirizzo www.successunlimited.co.uk.

portamento è la conoscenza o la ragionevole presunzione di conoscenza da parte del soggetto agente del fatto che la condotta risulti molesta per la vittima. Per stabilire la connotazione molesta o meno di una certa condotta il giudice dovrà riferirsi alle valutazioni che una persona di normale razionalità trovandosi nella medesima situazione della vittima potrebbe fare. Si consideri, però, che il comportamento può essere considerato molesto soltanto se composto da almeno due episodi di condotta molesta²⁷. La persona giudicata colpevole di molestia rischia fino a sei mesi di reclusione o una multa non eccedente il livello cinque della scala standard britannica. Alla condanna si aggiunge normalmente l'intimazione alla cessazione di ogni attività vessatoria ai danni della vittima con l'avvertimento che, in caso di ulteriori episodi di molestia, la condanna verrà aumentata. A prescindere dalla condanna, la Corte può comunque sottoporre l'imputato a misure di sicurezza a protezione della vittima che devono essere specificate in un apposito ordine e consistono generalmente in una serie di proibizioni dal fare qualcosa. La vittima potrà in ogni caso domandare, in sede civile, il risarcimento dei danni patiti, che in questo caso potranno comprendere, oltre il rimborso delle perdite economiche subite anche il ristoro dei danni morali causati dalla molestia. Si tratta, dunque, come ho già sottolineato, di una normativa molto importante ed efficace che tuttavia non è specificatamente volta a sanzionare comportamenti di *mobbing* nei luoghi di lavoro ma che può prestarsi anche a un tale utilizzo. Nel caso di molestie a carattere sessuale o comportanti discriminazioni sessuali può essere utilizzato il "Sex Discrimination Act" del 1975.

Spagna

L'equivalente spagnolo del nostro concetto di *mobbing* è l'"*acoso moral*" o "*acoso psicologico*", nell'ambito del quale, peral-

tro, dottrina²⁸ e giurisprudenza²⁹ spagnola disgiungono tra "*bossing*", nel caso in cui le molestie morali vengano poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nei confronti dei lavoratori per motivi di riorganizzazione aziendale, riduzione del personale o col semplice obiettivo di allontanare i lavoratori scomodi ed indesiderati, e "*mobbing*" nel caso in cui le persecuzioni ai danni del lavoratore vengano esercitate da colleghi di lavoro (superiori gerarchici o pari grado o anche inferiori). In realtà i due termini *acoso moral* e *mobbing* vengono anche comunemente usati come sinonimi soprattutto negli articoli dei *massmedia*.

L'ordinamento spagnolo, al pari di quello italiano e come si è visto di molti altri paesi europei, non ha ancora approntato una normativa ad hoc in questa materia³⁰. Ciò

²⁸ Per una trattazione esaustiva del concetto di "*acoso moral*" e della tutela giuridica approntata dall'ordinamento spagnolo per contrastarlo, si veda l'articolo di Manuel Velazquez, *La respuesta juridico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*, disponibile on line al seguente indirizzo www.mobbing.nu/legislation.htm.

²⁹ Si veda in particolare una recentissima sentenza del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Valencia del 25 settembre 2001 che ricostruisce il concetto di *acoso moral* in Spagna e tratta del caso di un'azienda ritenuta colpevole di aver adottato abusive pratiche punitive nei confronti di due lavoratori per stimolarli a migliorare la loro produttività lavorativa. La sentenza è disponibile on line al sito indicato nella precedente nota.

³⁰ Si segnala peraltro che già nel marzo 1999 era stata presentata al Congreso de los Diputados una proposta di legge volta all'introduzione, nell'ambito dello statuto dei lavoratori spagnolo, della figura dell'*acoso psicologico* come una infrazione lavorativa molto grave al pari dell'*acoso sexual* (molestie sessuali), che però venne respinta dal Parlamento spagnolo (lo riferisce *El Mundo* nella pagina economica del 24 marzo 1999). Più recentemente, in data 14 aprile 2001 il Parlamento Catalano ha approvato una "*Proposición no de ley*" sul

²⁷ anche soltanto di natura verbale.

non di meno la questione è ampiamente dibattuta dalla dottrina e dalla giurisprudenza spagnola e, molto presto, sarà discussa anche a livello legislativo visto che recentemente, in data 23 novembre 2001, sono state presentate al "Congreso de los diputados", da parte del Gruppo parlamentare socialista, due nuove proposte di legge miranti a regolare normativamente l'*acoso moral*³¹.

La prima, *proposicion de ley num. 122/000157* intitolata "*derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo*", si propone di modificare "*El Estatuto de los Trabajadores*", la "*Ley de Procedimiento Laboral*", la "*Ley de Prevencion de Riesgos Laborales*", la "*Ley de Infracciones Y Sanciones en el Orden Social*", la "*Ley de Funcionario Civiles del Estado*" e la "*Ley 30/1984 de Medidas de Reforma de la Funcion Publica*" al fine di:

- 1) garantire al lavoratore il diritto alla propria integrità fisica e morale e conseguentemente il diritto a non essere esposto a pratiche di *mobbing* nei luoghi di lavoro;
- 2) considerare l'*acoso moral* quale rischio lavorativo al pari di qualsiasi altro rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore;
- 3) obbligare il datore di lavoro ad adottare tutte le misure, organizzative e/o repressive, che si rendano necessarie al fine di prevenire e o reprimere l'*acoso moral* nei luoghi di lavoro soggetti al suo controllo;
- 4) prevedere l'inversione dell'onere della prova a favore della vittima di *mobbing*, la quale, pertanto, sarà tenuta soltanto a fornire indizi dell'esistenza dell'*acoso*

mobbing nella quale, tra l'altro, propone di modificare l'attuale Legge di prevenzione dei rischi lavorativi in modo da includere la prevenzione dell'acoso moral tra le obbligazioni del datore di lavoro. La documentazione è tutta disponibile on line all'indirizzo indicato precedentemente.

³¹ Le due proposizioni di legge sono disponibili on line sul sito ufficiale del parlamento spagnolo all'indirizzo www.congreso.es.

moral mentre rimarrà a carico del convenuto l'onere di dimostrare la legittimità dei comportamenti adottati e, nel caso del datore di lavoro, l'adeguatezza delle misure di prevenzione e/o repressione adottate.

In Spagna, strumenti di tutela giuridica contro il *mobbing*, si ricavano dall'Estatuto de los Trabajadores (ET, "texto refundido" dal Real Decreto legislativo 1/1995), in particolare: l'art. 4.2.d (diritto alla integrità fisica) e il 4.2.e (rispetto della intimità e dignità compresa la protezione da offese verbali o fisiche di natura sessuale)

L'art. 14 della Ley 31/1995 de Prevención des Riesgos Laborales (LPRL), stabilisce il diritto dei lavoratori a una protezione efficace in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

La definizione di *acoso moral* accolta nel progetto di legge: "*Si intende per acoso moral 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*" rispecchia sostanzialmente le definizioni, di derivazione medico-legale, già utilizzate in altri ordinamenti europei.

Il secondo progetto di legge presentato, sempre dal Gruppo parlamentare socialista, il n. 122/000158 intitolato "*Organica por la que se incluye un articulo 314 bis en elCodigo Penal tipificando el acoso moral en el trabajo*", è, invece, finalizzato a introdurre nell'ordinamento penale spagnolo una nuova figura di reato sull'*acoso moral* limitatamente alle ipotesi in cui il soggetto responsabile di *acoso moral*, e già per questo condannato con sanzione amministrativa o provvedimento giudiziario, perseveri nel comportamento vessatorio o non adotti le misure necessarie per eliminarlo. La pena è aumentata nel caso in cui il comportamento venga commesso con abuso di relazione di superiorità.

Dottrina e giurisprudenza spagnole, incalza-

te dalla crescente domanda di tutela proveniente dagli ambienti lavorativi hanno cercato di individuare forme alternative di tutela giuridica contro il *mobbing* traendole da normative di portata generale come lo Statuto dei Lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores* - ET), nella legge di prevenzione dei rischi lavorativi (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales* - LPRL), nel codice penale (art. 316 del *Código Penal*) e nelle leggi sulla responsabilità contrattuale ed extra-contrattuale.

Per quanto riguarda lo Statuto dei lavoratori, sono state individuate nel suo ambito alcune norme che si prestano bene ad essere utilizzate in caso di *acoso moral*:

- artt. 4.2.d e 4.2.e che stabiliscono rispettivamente il diritto del lavoratore "alla sua integrità fisica" e "al rispetto della sua intimità e dignità compresa la protezione contro offese verbali o fisiche di natura sessuale";
- art. 4.2.a che garantisce al lavoratore il diritto all'occupazione effettiva;
- art. 20.3: che limita il potere di vigilanza e controllo del datore di lavoro in ordine all'esercizio dei compiti affidati ai lavoratori;
- artt. 39.3 e 41 che limitano il potere datoriale in ordine alla mobilità del lavoratore e alla modifica sostanziale delle sue condizioni di lavoro.

In caso di violazione di tali norme il lavoratore³² può scegliere tra due strade: 1) rivolgersi all'Ispezzione del lavoro, il quale dopo aver verificato i fatti potrà avviare procedure di conciliazione tra le parti o, nel caso in cui ciò non sia possibile per il rifiuto manifestato da una o dall'altra delle parti, avviare il procedimento amministrativo sanzionatorio, ai sensi dell'art. 8.11 della "*Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*", che può comportare anche l'inflizione di una multa compresa tra

le 500.001 pesetas e i 15.000.000 di pesetas; 2) avviare un procedimento davanti alla "*jurisdicción social*" per l'estinzione del rapporto contrattuale ed ottenere la relativa indennità ed il risarcimento dei danni patiti in conseguenza dell'*acoso moral* patito.

L'*acoso moral* può, però, molto più spesso costituire violazione della Legge sulla prevenzione dei rischi lavorativi (LPRL) che contiene norme volte alla prevenzione della sicurezza e salute dei lavoratori e stabilisce il principio generale per cui il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che si rendano necessarie per la prevenzione dei rischi di lavoro (art. 2 LPRL). Per rischio derivante dal lavoro si deve intendere, ai sensi dell'art. 4.2 LPRL, "la possibilità che un lavoratore soffra un determinato danno in conseguenza del lavoro" e per "danno derivante dal lavoro", "tutte le infermità, patologie o lesioni sofferte a causa o in occasione del lavoro" comprese a pieno titolo le lesioni di natura psicologiche. Secondo l'attuale interpretazione della LPRL, tra le obbligazioni di prevenzione in capo al datore di lavoro rientra anche quella di adottare tutte le misure idonee a prevenire l'*acoso moral* qualora questo possa determinare un danno alla salute per il lavoratore. Pertanto il datore di lavoro potrà essere ritenuto responsabile per violazione delle norme di prevenzione previste dalla LPRL sia nel caso in cui si renda partecipe di pratiche di "*bossing*" ai danni dei lavoratori, sia nel caso in cui permetta lo svilupparsi dell'*acoso moral* nei propri stabilimenti, uffici, negozi o altri luoghi di lavoro non adottando le misure, organizzative e sanzionatorie, necessarie a prevenirlo. Anche in questi casi il lavoratore potrà domandare tutela in via alternativa all'Ispezzione del lavoro o alla giurisdizione ordinaria secondo le procedure che sono state descritte sommariamente sopra a proposito della violazione delle norme dello Statuto dei lavoratori.

Per quanto concerne la tutela penale, la dottrina spagnola è ancora molto incerta in ordine all'eventualità di considerare l'*aco-*

³² PROIA, *Il diritto all'integrità psicofisica*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*, Ipsoa, 2009

so *moral* come condotta delittuosa, ai sensi dell'art. 316 del codice penale, che consiste nel non "procurare i mezzi necessari affinché il lavoratore possa eseguire la sua attività in sicurezza e nel rispetto delle norme igieniche, così da esporlo a pericoli gravi per la sua vita ed integrità fisica". Si tratta, infatti, di una norma soggetta ad un'interpretazione restrittiva che, fino ad ora, è stata sempre utilizzata soltanto con riferimento ad un concetto tradizionale e classico di sicurezza e salute del lavoro che non comprende le ipotesi di molestia morali tipiche dell'*acoso moral*. Trattandosi poi di norma penale richiede l'accertamento del dolo in capo al soggetto agente.

Qualora infine, la molestia morale provenga da un aggressore o imprenditore esterno all'impresa lavorativa in cui il lavoratore presta la propria attività, questi potrà invocare le norme sulla responsabilità extracontrattuale previste dagli articoli 1902 e 1903 codice civile spagnolo.

I costi aziendali per Leymann (1990) sono quantificati: per ciascun lavoratore che subisce mobbing da 30000 a 100000 \$/anno. Si possono così ripartire: costi comuni alle aziende di piccole e grandi dimensioni dovuti: assenteismo, aumento dei costi a causa del turnover, minor produttività, riduzione della performance lavorativa, spese di partecipazioni alle spese previdenziali, aumento premi assicurativi, peggioramento clima organizzativo.

Costi per la collettività: SSN, enti previdenziali, perdita lavoratori potenzialmente produttivi, difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro, coinvolgimento dei familiari e amici.

I Costi per gli individui

sanitari: visite mediche, terapia farmacologica, supporto psicologico, indagini diagnostiche.

non sanitari: spese legali, spese di trasporto, costi per l'aumento dei contatti con altre persone, costi per l'informazione, costi per problemi familiari.

L'Unione europea

L'Unione Europea³³ non ha, purtroppo, ancora fornito una risposta precisa e forte al *mobbing*, anche se come si vedrà nel capitolo apposito passi avanti sono stati fatti. Come si è visto, sono soprattutto i legislatori nazionali maggiori del nord Europa che hanno cominciato a mettere a punto misure giuridiche di contrasto in questo campo. Tuttavia qualche riferimento indiretto al *mobbing* emerge da alcuni documenti comunitari relativi ai settori della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, del rispetto e della dignità dell'individuo:

- la direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa all'applicazione del principio di uguaglianza tra uomini e donne per quanto concerne l'impiego, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- la direttiva quadro 89/391/CEE del Consiglio del 12 giugno 1989, relativa all'applicazione delle misure finalizzate alla promozione del miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori sul lavoro;
- la risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990, concernente la protezione della dignità della donna e dell'uomo al lavoro secondo la quale "ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della Direttiva del Consiglio 76/207/CEE". La medesima risoluzione contempla, inoltre, l'ipotesi della creazione di un "ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante" (c.d. molestia ambientale);
- la raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sul-

³³ Per una trattazione a livello comunitario si segnala A. RAFFI, *Il mobbing nell'ordinamento comunitario*, in *Mobbing, Organizzazione, malattia professionale*, UTET, 2006.

la protezione della dignità degli uomini e delle donne al lavoro alla quale è allegato un codice di condotta su come evitare e combattere le molestie sessuali;

- la direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, relativa all'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento delle persone indipendentemente dall'origine razziale o etnica;
- la direttiva 2000/78/CE, del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro e per la quale le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato sulla base della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

In ambito europeo, il 16 luglio 2001 la Commissione occupazione ed affari sociali del Parlamento europeo, ha attenzionato con una relazione sul mobbing sul posto di lavoro (A5-0283/2000) le problematiche del mobbing, in tale relazione analizza il fenomeno sotto vari punti di vista: definizione di mobbing, ricerca delle cause della sua espansione, individuazione degli effetti sulla salute del lavoratore e sull'efficiente ed economica organizzazione delle aziende, ricerca di strumenti efficaci per contrastarlo. Da una chiave di lettura giuridico, la relazione evidenzia la necessità di chiarire se la vigente direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro, la n. 89/391/CEE, possa essere interpretata estensivamente in modo da ricomprendere nel suo ambito applicativo anche i casi di mobbing. La relazione è stata quindi allegata alla Risoluzione sul mobbing che nel settembre 2001 il Parlamento europeo ha approvato (2001/2339(INI):

Nella seduta del 28 febbraio 2001 la Presidente del Parlamento ha comunicato che la commissione per l'occupazione e gli affari sociali era stata autorizzata a elaborare una relazione di iniziativa, a norma dell'articolo 163 del regolamento, sul mobbing. Nella seduta del 28 febbraio 2001 la Presi-

dente del Parlamento ha comunicato di aver consultato per parere anche la commissione per i diritti della donna e le pari opportunità. Nella riunione del 15 febbraio la commissione per l'occupazione e gli affari sociali ha nominato relatore Jan Andersson.

Nelle riunioni del 20 giugno, 9 luglio e 10 luglio 2001 ha esaminato il progetto di relazione sul mobbing sul posto di lavoro.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato la proposta di risoluzione all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione Michel Rocard, (presidente), Winfried Menrad (vicepresidente), Marie-Thérèse Hermange (vicepresidente), Jan Andersson (relatore), María Antonia Avilés Perea, Regina Bastos, Alejandro Cercas, Elisa Maria Damião, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti, Anne-Karin Glase, Stephen Hughes, Karin Jöns, Piia-Noora Kauppi (in sostituzione di Ilkka Suominen), Ioannis Koukiadis, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Jean Lambert, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Camilo Nogueira Román (in sostituzione di Jillian Evans, a norma dell'articolo 153, paragrafo 2, del regolamento), Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (in sostituzione di Guido Podestà), Paolo Pastorelli (in sostituzione di Raffaele Lombardo), Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Tokia Saïfi, Herman Schmid, Inger Schörling (in sostituzione di Ian Stewart Hudghton, a norma dell'articolo 153, paragrafo 2, del regolamento), Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Bruno Trentin (in sostituzione di Barbara Weiler), Ieke van den Burg e Anne E.M. Van Lancker.

Con risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339(INI)) Si statuisce: "Vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-283/2000),

A. considerando che, secondo un sondaggio svolto tra 21 500 lavoratori dalla Fondazione di Dublino, nel corso degli ultimi 12 mesi l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, corrispondente a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul

- posto di lavoro, e che si devono presupporre percentuali sommerse assai più elevate;
- B. considerando che la presenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, tra cui la Fondazione include il mobbing, varia tra gli Stati membri e che ciò è dovuto, secondo la Fondazione, al fatto che in alcuni paesi sono pochi i casi dichiarati, che in altri la sensibilizzazione al fenomeno è maggiore e che esistono differenze nei sistemi giuridici nonché differenze culturali; che la precarietà delle condizioni di lavoro costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza di suddetti fenomeni; che le vittime di vessazioni sono soggette a stress in misura di gran lunga maggiore rispetto ai lavoratori in generale,
- C. considerando che la Fondazione di Dublino rileva che le persone esposte al mobbing subiscono uno stress notevolmente più elevato rispetto agli altri lavoratori in generale e che le molestie costituiscono dei rischi potenziali per la salute che spesso sfociano in patologie associate allo stress; che i dati nazionali sul mobbing nella vita professionale, disaggregati per generi, non offrono, secondo l'Agenzia, un quadro uniforme della situazione;
- D. considerando che dai dati provenienti da uno degli Stati membri risulta che i casi di mobbing sono di gran lunga più frequenti in professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione, professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini e aumentate considerevolmente nel corso degli anni 90,
- E. considerando che gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte, il fenomeno del mobbing nella vita professionale e, dall'altra, lo stress o il lavoro ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza lavorativa nonché uno stato di occupazione precario;
- F. considerando che tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che

problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del capro espiatorio e al mobbing;

che le conseguenze per il singolo e per il gruppo di lavoro possono essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società"

Il Parlamento Europeo con tale risoluzione **"esorta gli Stati membri a procedere a esaminare, e, se del caso, ad integrare, la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e a caratterizzare in maniera unitaria la definizione della fattispecie del "mobbing";**

sottolinea espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;"

In tal contesto assume rilievo l'accordo europeo quadro dell'8 ottobre 2004 contro lo stress su lavoro : accordo sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni europee di lavoratori ed imprenditori (e precisamente la Confederazione europea dei sindacati - CES, l'Unione delle confederazioni industriali d'Europa - UNICE, l'Unione europea dell'artigianato e delle PMI - UEAPME e il Centro europeo delle imprese pubbliche e delle imprese di interesse economico generale - CEEP.

Tale accordo differenzia lo stress da lavoro che può derivare da fattori di stress "oggettivi", quali l'organizzazione del lavoro, le condizioni e l'ambiente lavorativo, e stress da fattori "soggettivi", quali pressioni psicologiche e sociali, la sensazione di incapacità ad affrontarle

L'accordo impegna i datori di lavoro, se il problema di stress da lavoro è identificato, ad agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, stabilendo le misure adeguate da adottare, le quali saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti

Il Parlamento Europeo sempre sensibile

alla tematica sul posto di lavoro con Risoluzione del Parlamento europeo sulla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro (2004/2205(INI))

invita la Commissione ad includere nel suo programma di azione alcuni dei problemi di genere cui le donne e gli uomini si confrontano e, in particolare:

- i) cura e controllo di problemi di salute e di sicurezza specifici;
- ii) rischi associati al lavoro e malattie psicologiche a lungo termine (quali esaurimento e depressione) dovuti al duplice onere cui sono soggetti le donne e gli uomini che cercano di conciliare vita professionale e familiare o all'enorme pressione sul mercato del lavoro;
- iii) stress e violenza, mobbing e altre molestie sul luogo di lavoro;
- iv) copertura inferiore di tutti i suddetti problemi da parte di servizi preventivi di buona qualità;
- v) condizioni di lavoro anti-ergonomiche

Inoltre sempre nella stessa, Risoluzione 2004/2205(INI):

richiama l'attenzione sulla necessità di approfondire ulteriormente l'indagine e la prevenzione delle malattie professionali, conferendo a quelle di tipo psicosociale l'importanza che meritano, senza però limitarsi esclusivamente ad esse;

Ritiene che le direttive comunitarie sulla sicurezza e la salute sul lavoro non coprano il lavoro domestico né il lavoro dei coniugi che collaborano nelle imprese familiari, in particolare nel commercio, nell'artigianato e nell'agricoltura; invita la Commissione a prendere iniziative volte a proteggere la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori, segnatamente proponendo, infine, le modifiche richieste nelle risoluzioni del Parlamento europeo del 21 febbraio 1997 e del 3 giugno 2003 in relazione alla direttiva 86/613/CEE;

La Commissione per l'occupazione e gli affari sociali Relatrice: Glenis Willmott, sulla stra-

tegia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007/2146(INI)) esprime un punto importante per la prevenzione del mobbing:

è dell'avviso che le ispezioni sul lavoro costituiscono un fattore essenziale per l'attuazione della normativa sulla salute e la sicurezza; chiede pertanto alla Commissione di:

- sviluppare ulteriormente i sistemi per la condivisione delle conoscenze, in modo da garantire risposte efficaci alle richieste di informazione e cooperazione,
 - avviare una ricerca per la valutazione dell'efficienza e dell'impatto delle attività ispettive, come proposto dal SLIC, al fine di stabilire obiettivi quantitativi e qualitativi comuni in materia di ispezioni, incoraggiando in tal modo l'utilizzo degli ispettori come facilitatori per creare un'efficiente ed efficace cultura della salute e della sicurezza presso tutta la forza lavoro,
 - stabilire modalità di valutazione dei sistemi d'ispezione nazionali, in particolare mediante quadri di valutazione,
- chiede agli Stati membri di:

- fornire ai loro ispettorati nazionali personale e mezzi finanziari adeguati,
- aumentare il numero degli ispettori del lavoro, in modo da garantire una densità di almeno 1 ispettore ogni 10.000 lavoratori, in linea con le raccomandazioni dell'OIL,
- migliorare la qualità del lavoro svolto dagli ispettori offrendo una formazione più multidisciplinare in settori come la psicologia, l'ergonomia, l'igiene, i pericoli per l'ambiente e la tossicologia,
- concentrare le ispezioni su settori prioritari e su comparti e imprese ad alto rischio di incidenti e con elevati livelli di gruppi vulnerabili, come lavoratori migranti, lavoratori interinali, lavoratori con un basso livello di qualifiche e di formazione, lavoratori giovani e anziani e lavoratori disabili;

Inoltre:

invita gli Stati membri a prendere in considerazione l'adozione di incentivi finanziari per promuovere la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, in particolare sgravi fiscali o preferenza accordata nell'ambito delle gare d'appalto ad imprese sicure e aziende certificate dal punto di vista della salute e

della sicurezza, l'introduzione di un sistema "bonus-malus" nelle polizze di assicurazione e contributi per la sicurezza sociale, nonché incentivi finanziari per la sostituzione di attrezzature obsolete o non sicure;

La Corte di Giustizia delle Comunità Europee (causa C- 89/94 Regno Unito vs Consiglio) si è indirettamente occupata in una sua pronuncia del 12 novembre 1996³⁴ di *mobbing* quando, richiesta di chiarire le nozioni di "ambiente di lavoro" "sicurezza" e "salute" richiamate dall'art. 118A del trattato UE, ha fornito un'interpretazione molto ampia del concetto di ambiente di lavoro e delle sue implicazioni di natura psicologica³⁵, avvicinandosi alla concezione scandinava dell'ambiente di lavoro, particolarmente attenta all'integrazione psicosociale del lavoratore nella comunità di lavoro.

In tempi più recenti sono, peraltro, state avviate specifiche iniziative e studi comunitari in materia di *mobbing* da parte del Parlamento Europeo. Una scossa in tale di-

rezione è venuta dal terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro nei paesi della Comunità, predisposto dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della CE (Fondazione di Dublino)³⁶. La percentuale è particolarmente elevata se confrontata con il 6% dei lavoratori che sostengono di aver subito violenza fisica nei luoghi di lavoro (4% da persone esterne all'ambiente lavorativo e 2% da persone facenti parte dell'organizzazione lavorativa) e con il 2% che dichiara di essere stato molestato sessualmente.

In data 16 luglio 2001 la Commissione occupazione ed affari sociali del Parlamento europeo, ha presentato un'ampia relazione³⁷ sulle problematiche del *mobbing* nella quale analizza il fenomeno sotto vari punti di vista: definizione del fenomeno, ricerca delle cause della sua rapida espansione, individuazione degli effetti sulla salute del lavoratore e sull'efficiente ed economica organizzazione delle aziende, ricerca di strumenti efficaci per contrastarlo. Con riguardo a quest'ultimo aspetto la Commissione evidenzia come le lacune attualmente presenti nelle conoscenze sul *mobbing* rendano ancora più difficile l'individuazione di misure di contrasto efficaci e sollecita, pertanto, in tale direzione le istituzioni competenti in materia (Eurostat e la Fondazione di Dublino) ad attivarsi.

Da un punto di vista più strettamente giuridico, la relazione evidenzia la necessità di chiarire se la vigente direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro, la n. 89/391/CEE, possa essere interpretata estensivamente in modo da ricomprendere nel suo ambito applicativo anche i casi di *mobbing*. Secondo la Commissione occor-

³⁴ Sentenza del 12 novembre 1996, Causa C-84/94, Regno Unito/Consiglio.

³⁵ La sentenza afferma in particolare che "non vi è nulla nella formulazione dell'art.118A del Trattato CE che possa indicare che le nozioni di 'ambiente di lavoro', 'sicurezza' e 'salute', ai sensi di tale disposizione, andrebbero interpretate - in assenza di altri elementi più precisi - in senso restrittivo e non invece come riguardanti tutti i fattori fisici e di altra natura in grado di incidere sulla salute e la sicurezza del lavoratore nel suo ambiente di lavoro e, in particolare, taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Al contrario, i termini 'in particolare dell'ambiente di lavoro' depongono a favore di un'interpretazione ampia della competenza attribuita al Consiglio dall'art. 188A in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Inoltre, un'interpretazione siffatta dei termini di 'sicurezza' e 'salute' è avvalorata, in particolare, dal preambolo della Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, alla quale appartengono tutti gli Stati membri, che definisce la salute come uno stato completo di benessere fisico, mentale e sociale e non come uno stato che consiste nella sola assenza di malattie o infermità".

³⁶ Il rapporto è consultabile on line sul sito www.eurofound.ie.

³⁷ La relazione sul *mobbing* sul posto di lavoro (A5-0283/2000) della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento è disponibile sul sito ufficiale delle Comunità Europee all'indirizzo www.europa.eu.int nelle pagine dedicate al Parlamento Europeo.

re, cioè, stabilire se l'attuale formulazione dell'art. 1, che prevede che lo scopo della direttiva è quello di adottare provvedimenti che promuovano migliori condizioni di sicurezza e di salute per i lavoratori nell'ambiente di lavoro, comprenda anche le condizioni di lavoro psichiche, sociali o psicosociali che non sono ivi espressamente menzionate. Stesso discorso vale per l'art. 6 della sopracitata direttiva: anche qui sarà necessario chiarire se la responsabilità del datore di lavoro nella valutazione dei rischi lavorativi e nell'adozione dei provvedimenti necessari per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori si estenda anche ai rischi del *mobbing*.

La relazione è stata esaminata ed approvata dal Parlamento Europeo nella seduta del 20 settembre 2001 ed allegata alla risoluzione sul *mobbing* sul posto di lavoro³⁸. Da parte sua il Parlamento esorta stati membri, parti sociali e istituzioni comunitarie a farsi carico delle problematiche relative al *mobbing* ed invita, in particolare, la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata sulla situazione del *mobbing* negli ambienti lavorativi con riferimento ad ogni stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il *mobbing*.

Si segnala, inoltre, che il Parlamento europeo ha già provveduto all'istituzione, nell'ambito della propria organizzazione interna, di un apposito Comitato Consultativo sulle Molestie Morali che, in base all'art. 3 del suo regolamento "ha come compito principale la prevenzione da ogni azione verbale, fisica e professionale costituente molestia morale contro il personale, funzionari ed agenti, del Parlamento europeo. Il comitato sulla base delle denunce, delle segnalazioni ricevute o di propria iniziati-

³⁸ La risoluzione n. 2001/2339(INI) è disponibile *on line* sul sito ufficiale delle Comunità Europee all'indirizzo indicato nella nota precedente.

va, dispone l'audizione dei denuncianti e di ogni altra persona reputata utile ai fini dell'istruzione della pratica"³⁹.

La Commissione europea ha già avuto modo di occuparsi delle problematiche del *mobbing* quando ha messo mano alla riorganizzazione interna dei propri sistemi di lavoro ed in particolar modo in sede di elaborazione del "Libro bianco per la riforma della Commissione" con il quale la Commissione si propone appunto di inaugurare una nuova politica di gestione del personale volto a migliorare complessivamente le relazioni interpersonali tra lavoratori ed il clima lavorativo negli ambienti di lavoro comunitari⁴⁰.

L'Italia

In Italia⁴¹ il *mobbing*⁴² risulta essere un fenomeno sociale che non ha ancora una specifica attenzione legislativa anche se molti sono i propositi del Legislatore in materia; tuttavia, nel nostro ordinamento tale fattispecie non è priva di tutela, infatti, troviamo nelle disposizioni in vigore strumenti legislativi idonei a garantire la difesa della salute fisica e psicologica dei lavoratori, come vedremo oltre.

Tuttavia al di là delle norme generali sulla sicurezza nei posti di lavoro, solo recen-

³⁹ Informazione tratta dalla tesi di Sophie VAHIS. "Le harcèlement moral, effet de dysfonctionnements de type organisationnel? Le cas de la Commission européenne", specializzanda al Collegio d'Europa di Bruges.

⁴⁰ La Riforma della Commissione - Libro Bianco è disponibile *on line* sul sito ufficiale delle Comunità Europee già indicato nelle note precedenti nelle pagine della Commissione. Si veda in particolare la seconda parte del libro bianco.

⁴¹ EGE, *Il mobbing in Italia, introduzione al mobbing culturale*, Bologna, 1997; LEYMANN, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *European Journal of work*

⁴² EGE, *Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno*, in *Lav. Giur.*, 2003; 316; IDEST, *Il mobbing in Italia, introduzione al mobbing culturale*, Bologna, 1997; IDEST, *Il mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, 2001.

temente e con prevalente riferimento alle molestie sessuali - per le quali ci si è potuti avvalere delle indicazioni fornite dalla Raccomandazione della Commissione CEE del 27.11.91 - si cominciano a tratteggiare norme comportamentali e di intervento specifiche.

Nella XIV legislatura sono stati presentati in Parlamento 14 progetti di legge sul "mobbing", in totale (9 al Senato, 5 alla Camera). Diversi di essi, costituiscono la riproposizione di d.d.l. e p.d.l. presentati dalle (stesse) forze politiche nella XIII legislatura. Sono il d.d.l. n. 924 del 5 dicembre 2001 (DS - U) che ripropone il precedente n. 4265 del sen. Tapparo; il n. 122 del 6 giugno 2001 d'iniziativa Tomassini (FI) che ripropone il proprio precedente n. 4512; il n. 422 del 9 luglio 2001 del sen. Magnalbò (AN) che ripropone il proprio precedente n. 4802. Altri, quali AC n. 1128 (Benvenuto), AC n. 2040 (Fiori), ripropongono i precedenti con aggiornamenti o con omissione della (pregressa) configurazione penale della fattispecie "mobbing".

Azioni positive e azioni disciplinari dirette a contrastare eventuali condotte offensive a carattere sessuale sono previste dai CCNL per i settori metalmeccanico, chimico, alimentare, dal codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, dal protocollo di Intesa per l'adozione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali sottoscritto il 10.12.99 dal Ministero del Lavoro con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL relativo al comparto dei Ministeri per il quadriennio 1998/2001.

Particolarmente articolate ed interessanti appaiono, in questo panorama, le ultime due regolamentazioni ricordate, le quali contemplan entrambe una figura di "referente di fiducia"; e il riferimento è tanto più stimolante se si considera che a Torino, laddove il consulente incaricato è già operativo, si è dovuta registrare una netta prevalenza dei casi di mobbing, sottoposti alla sua attenzione, rispetto agli episodi di vera e propria molestia sessuale e dare, quindi, spazio ad un diverso e più ampio orientamento del suo ambito di intervento per fronteggiare questa "prepotente" realtà.

D'altra parte, merita di essere sottolineato che, secondo alcuni studi⁴³, il settore nel quale viene segnalata la più alta percentuale di casi di mobbing è proprio quello del pubblico impiego (42%)⁴⁴.

Secondo la Clinica del Lavoro di Milano il fenomeno in questione in Italia è ancora agli albori.

"E lo si capisce da un semplice fatto: quando un lavoratore italiano è vittima di queste persecuzioni, per prima cosa si domanda quali errori ha commesso e, solo dopo molti tormenti, comincia a pensare che siano colleghi e superiori ad avere un rapporto scorretto con lui. Nelle società e negli ambienti più consapevoli, la vittima è invece capace di individuare le responsabilità e di intervenire o chiedere aiuto molto rapidamente. **Nelle aziende svedesi in ogni reparto c'è un garante antimobbing**".

Si fatica ad ammettere che il mobbing esista, nel suo libro, Hirigoyen definisce gli autori di queste persecuzioni dei narcisi perversi.

Ma nonostante questa comprensibile tendenza alla rimozione, il centro del dottor Gilioli è frequentato da più di 200 persone all'anno e, secondo i calcoli del medico, in Italia un milione di persone avrebbero bisogno di questo appoggio.

L'analisi condotta dal dott. Gilioli⁴⁵, dimostra che nella maggior parte dei casi, il bersaglio è un lavoratore con un forte investimento psicologico sul suo lavoro, che ama la sua professione e proprio per questo

⁴³ Dei quali riferiscono A. Ascenzi e G. L. Bergaglio, "Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo", Torino, 2000.

⁴⁴ Fra i settori nei quali la previsione di norme di comportamento e ipotesi di intervento è estesa a tutti i fatti di molestia, anche non a sfondo sessuale, si possono ricordare, il CCNL del terziario, dell'Assicredito, il codice disciplinare per il comparto ministeri, quello degli enti pubblici non economici, della sanità e degli enti locali.

⁴⁵ R. GIGLIOLI, in atti al convegno "Il mobbing nelle assicurazioni e nel credito", Milano, 23 novembre 2000.

vive con sofferenza una condizione di discriminazione e di Secondo uno studio clinico condotto nel 1999, dalla Clinica del Lavoro di Milano diretto dal Prof. Gilioli, in circa 1/5 delle vittime del Mobbing⁴⁶, la diagnosi posta è quella di Disturbo post-traumatico da stress.

Accanto ai farmaci e alla psicoterapia, presso la Clinica del Lavoro si sta sperimentando una sorta di gruppo di autocoscienza, composto dai soggetti che hanno denunciato un trattamento di mobbing.

Come nelle sedute degli alcolisti anonimi, anche in questo caso ciascuno racconta la propria esperienza.

Queste confessioni non solo servono a ciascuno a non considerarsi più come l'unico perseguitato, ma consentono anche di elaborare una reazione meno passiva e, se necessario, di mettere in campo una maggiore aggressività contro queste forme di sopraffazione⁴⁷.

Il disturbo del mobbizzato, come evidenziato dalla psicologia del lavoro, ri riverberano inevitabilmente tra le mura domestiche e così oltre a perdere la serenità nell'ambiente lavorativo rischia di perderla anche in famiglia, tale tipologia di mobbing viene definita doppio mobbing " *quando siamo in crisi abbiamo tutti la tendenza a sfogarci presso le persone che ci sono più care, di cui ci fidiamo e che conosciamo bene. I famigliari sono di solito i confidenti migliori verso cui confidarsi per un consiglio o per uno sfogo. Conseguentemente, possiamo che, in linea generale, la vittima di una situazione di mobbing tenda a cercare aiuto e consiglio in casa. Qui sfogherà la sua rabbia, l'insoddisfazione o la depressione che ha accumulato durante una gior-*

nata passata sotto i colpi del gobbe. E la famiglia assorbirà tutta questa negatività, cercando di dispensare al suo componente in crisi quanto più ha bisogno in termini di aiuto, protezione, comprensione, rifugio ai propri problemi (...) Il mobbing però non è un normale conflitto, un periodo di crisi che si concluderà presto. Il mobbing è un lento stillicidio di persecuzione, attacchi umiliazioni che perdurerà inesorabilmente nel tempo, e proprio nella lunga durata ha la sua forza devastante. La vittima soffre e trasmette la sua sofferenza al coniuge, ai figli, ai genitori per molto tempo.... Il logorio attacca la famiglia, che resisterà e compenserà le perdite, almeno per un certo tempo, ma quando le risorse saranno esaurite, entrerà anch'essa in crisi"⁴⁸.

Con la CEDU, firmata a Roma il 4.11.1950, gli Stati membri debbano per primi rispettare e tutelare in modo effettivo i diritti e le libertà riconosciute ed elencate nella Convenzione mediante strumenti di diritto nazionale, ai sensi dell'art. 32 CEDU che tutela i diritti e le libertà dell'uomo ed alla quale i privati cittadini, oltre che gli Stati, possono ricorrere qualora ritengano di essere vittime di una violazione riconosciuta dalla Convenzione. La Corte europea dei Diritti dell'Uomo è competente ad esaminare in determinate circostanze, istanze sollevate dagli Stati, singoli individui o gruppi di persone che ritengano che i propri diritti e/o libertà riconosciuti dalla Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo siano stati violati.

I diritti garantiti sono enumerati nella stessa Convenzione e nei Protocolli ratificati dagli Stati Membri: Diritto alla vita; Proibizione della tortura; schiavitù e del lavoro forzato; Diritto alla libertà e alla sicurezza; Diritto a un equo processo (tribunale indipendente ed imparziale, durata ragionevole, principio di innocenza); Diritto al rispetto della vita privata e familiare; Libertà di pensiero, di coscienza e di religione; Libertà di espressione, Libertà di riunione e di associazione;

⁴⁶ R. GILIOLI ed altri, Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali su La medicina del Lavoro, vol. 92, n 1, gennaio/febbraio 2001

⁴⁷ "Repubblica" Inserto speciale del venerdì del 12.2.1999, pag. 14 e seg. Così pure l'"Espresso" del 25.2.1999, pag. 168.

⁴⁸ EGE, *Il mobbing in Italia*, cit. 97 ss

Protezione della proprietà; Divieto di imprigionamento per debiti; Libertà di circolazione, **su questi ideali risulta improntata la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.**

Ad applicazione dei principi della CEDU è stata presentata al Parlamento la relazione 2009 sullo stato di esecuzione delle pronunce della corte europea dei diritti dell'uomo nei confronti dello stato italiano per l'anno 2009. La Relazione, redatta dal Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi - Ufficio del contenzioso e per la consulenza giuridica in attuazione dell'articolo 5, comma 3, lettera a-bis), della legge 400/1988, illustra le attività svolte dallo Stato italiano nell'ambito degli obblighi assunti con la ratifica della Convenzione europea per la tutela dei

diritti umani e delle libertà fondamentali, per garantire l'esecuzione delle pronunce della Corte europea-dei-diritti-dell'uomo. Rilevanti sono stati i progressi compiuti, in sede di giurisdizione nazionale, nel garantire l'aderenza dell'ordinamento italiano ai principi desumibili dalle disposizioni della Convenzione europea, come interpretate dalla Corte di Strasburgo, allo Stato interessato, individuate le cause della riscontrata violazione, scegliere i mezzi migliori per conformarsi alla statuizione della Corte. Secondo la Corte di Giustizia Europea, infatti, i giudici nazionali competenti a giudicare sul merito devono applicare le norme comunitarie che hanno efficacia diretta e devono tutelare i diritti da esse attribuiti ai singoli, disapplicando direttamente le norme interne che siano con esse in contrasto.

Abstract

L'autore evidenzia come, a differenza di altri paesi europei quali Norvegia, Svezia, Francia e Belgio, la mancanza nell'ordinamento italiano di una normativa che definisca in modo chiaro e preciso il mobbing sia sotto il profilo preventivo che sanzionatorio per tutti i lavoratori rappresenti un vuoto di tutela necessario da colmare anche al fine di adeguare l'ordinamento italiano ai criteri direttivi dettato in ambito europeo a tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Abstract

The author highlights the lack in the Italian legal system of legislation that define in a clear and precise way bullying both in terms of preventive and sanctions for all workers. Unlike other European countries such as Norway, Sweden, France and Belgium. This bug in the italian legal system become lack of protection needed to fill also to adapt the Italian legal system to the guiding criteria dictated in Europe to the protect of Health in the Workplace.