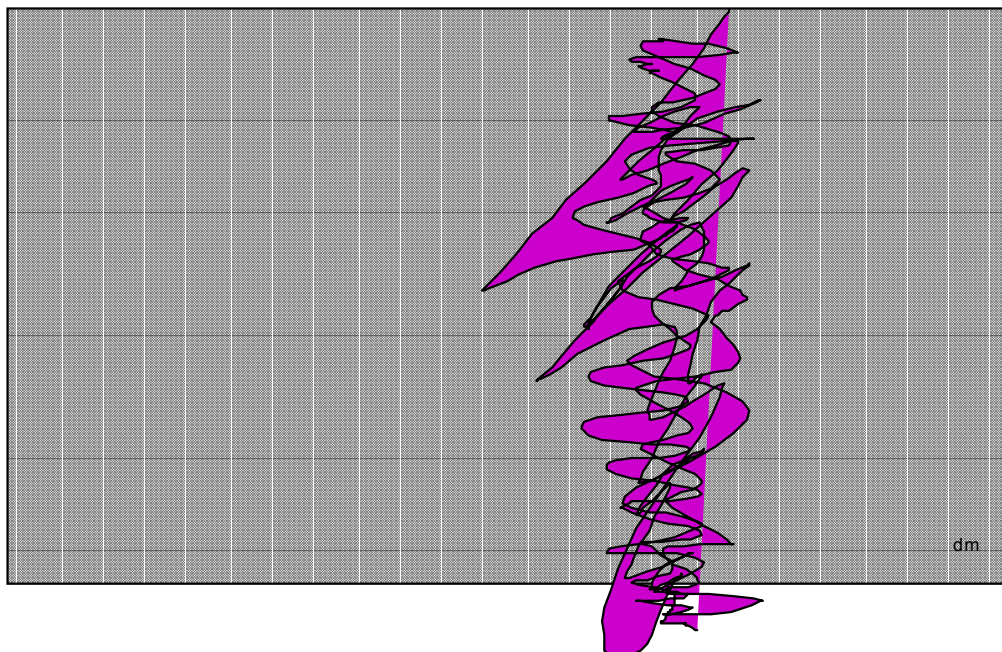


I.T.C. "A. Capitini" - Perugia 26 febbraio 2003



D.Lgs. 626: il rischio organizzativo, conflittualità, ansia, mobbing

m a t e r i a l i d e l c o r s o

a cura di Domenico Maida

Organizzazione del corso: f.o. area n.2 prof. D. Maida, prof. F. Bolotti, prof. L. Berioi

Materiali del corso

a cura di D. Maida

Presentazione del corso	
Davide Albrigo, psichiatra	Il Mobbing: come ci si ammala sul posto di lavoro Prevenzione, cura e riabilitazione del Mobbing
Franca Gasparri responsabile patronato INCA Regionale	L'indennizzo del danno da mobbing
Enzo Iannuzzo ufficio vertenze legali pubblico impiego CGIL-PG	Il quadro normativo attuale a tutela della dignità del lavoratore
NORMATIVA	Legge Regionale del Lazio 11 luglio 2002, n.16
	I progetti di legge presentati nella XIII legislatura
	Risoluzione del parlamento europeo del 20,09,01 in tema di mobbing
GIURISPRUDENZA	demansionamento, vessazioni, danno biologico, esistenziale
	Sentenza n.1234 del 15,03,01 Tribunale di Forlì (Mulas e BNA)
MOBBING STORIE	Il caso Bigotti
SITOGRAFIA ESSENZIALE	

I materiali del corso e non solo, sono disponibili on-line sul sito www.itccapitini.pg.it

Dott. Davide Albrigo,
psichiatra

Il Mobbing: come ci si ammala sul posto di lavoro
Prevenzione, cura e riabilitazione del Mobbing

[Terminologia]

- Mobbing
- Bossing
- Bullying (comandare, tiranneggiare, angariare)
- Harassment (vessazione tormento molestia)
- Employee abuse
- Work abuse
- Victimisation
- Psychological terrorization, Harcelement moral

[Definizione]

Il mobbing, o terrore psicologico sul posto di lavoro, si riferisce ad una modalità di comunicazione ostile, non etica, sistematicamente diretta da uno o più soggetti (specialmente) verso un solo individuo che per mezzo di persistenti attività di mobbing, è spinto e mantenuto in una condizione d'impotenza.

Queste azioni avvengono con una frequenza elevata (almeno una volta alla settimana) e per periodi protratti (almeno per sei mesi).

A causa di della frequenza e della durata del comportamento ostile, questo maltrattamento porta a sofferenza mentale, psicosomatica, e sociale.

Heinz Leymann

[Scopo del Mobbing]

Eliminare una persona divenuta in qualche modo "scomoda", inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento

[Eziopatogenesi: fattori soggettivi]

- Stress- reazioni con cui un individuo reagisce agli stimoli esterni o interni (stressor).
- Conflitti- Emotivo (insicurezza del posto di lavoro, mancanza di riconoscimento, di promozioni, fine carriera) Cognitivo (reticenza di informazioni, compiti incongruenti, noia, richieste eccessive o insufficienti, disorganizzazione)

- Personalità del mobber - Struttura di personalità narcisistica (ottenere o mantenere il potere usando gli altri come oggetti), struttura di personalità paranoide (pervasiva sfiducia e sospettosità nei confronti degli altri)

[Doppio Mobbing]

Condizione nella quale la persona mobbizzata finisce per perdere il sostegno della famiglia: la violenza subita sul posto di lavoro diventa il suo unico ed ossessivo argomento di conversazione per cui i parenti, anche quelli normalmente più solidali, tendono ad evitarlo per non ascoltarlo più.

[Mobbing e disagio psichico]

Stress e Ansia

[Stress]

Dalla locuzione latina *Strictus*, "stretto", e dal francese *étrèce*, "situazione stretta", "oppressione".

Tentativo dell'individuo di fronteggiare con risposte funzionali a stimoli esterni o interni.

Tre fasi classificabili nella Sindrome generale di adattamento

- Reazione di allarme
- Fase di resistenza o di omeostasi
- Fase di esaurimento

[Ansia]

Reazione fisiologica che accompagna crescita, cambiamenti, difficoltà e ricerche.

Segnale di all'erta, in funzione analoga alla paura, come avvertimento di una minaccia esterna od interna.

Ansia patologica: risposta che, dal punto di vista organico, percettivo e cognitivo, si configura come inappropriata rispetto allo stimolo che l'ha indotta. Nella sua intensità e durata, invece di essere adattativa, sfavorisce la reazione del soggetto alla situazione data e attiva sintomatologie fisiche di una certa rilevanza.

[Disturbi d'Ansia]

- Attacco di panico
- Agorafobia
- Disturbo di panico senza agorafobia
- Agorafobia senza anamnesi di disturbo di panico

- Fobia specifica
- Fobia sociale
- Disturbo ossessivo-compulsivo
- Disturbo post-traumatico da stress
- Disturbo acuto da stress
- Disturbo d'ansia generalizzato
- Disturbo d'ansia dovuto ad una condizione medica generale
- Disturbo d'ansia indotto da sostanze
- Disturbo d'ansia non altrimenti specificato

[Quadri diagnostici nella valutazione del mobbing]

- Disturbo Post Traumatico da Stress
- Disturbo Acuto da Stress
- Disturbo dell'Adattamento

[Criteri diagnostici per Disturbo Post-traumatico da stress (DSM-IV-TR)]

A. La persona è stata esposta ad un evento traumatico nel quale erano presenti entrambe le caratteristiche:

1) la persona ha vissuto, ha assistito o si è confrontata con un evento o con eventi che hanno

implicato morte, o minaccia di morte, o gravi lesioni, o una minaccia all'integrità fisica propria o di altri.

2) la risposta della persona comprendeva paura intensa, sentimenti di impotenza, o di orrore.

B. L'evento traumatico viene rivissuto persistentemente in uno o più dei seguenti modi:

ricordi spiacevoli, sogni spiacevoli, disagio psicologico, reattività fisiologica, evitamento persistente di stimoli, disagio clinicamente significativo....

[Criteri diagnostici per Disturbo Acuto da Stress (DSM-IV-TR)]

A. La persona è stata esposta ad un evento traumatico nel quale erano presenti entrambe le caratteristiche:

1) la persona ha vissuto, ha assistito o si è confrontata con un evento o con eventi che hanno

implicato morte, o minaccia di morte, o gravi lesioni, o una minaccia all'integrità fisica propria o di altri.

2) la risposta della persona comprendeva paura intensa, sentimenti di impotenza, o di orrore.

B. L'evento traumatico viene rivissuto persistentemente in uno o più dei seguenti modi: ricordi spiacevoli, sogni spiacevoli, disagio psicologico, reattività fisiologica, evitamento persistente di stimoli, disagio clinicamente significativo

Il disturbo dura al minimo 2 giorni, al massimo 4 settimane e si manifesta entro 4 settimane dall'evento traumatico.

[Criteri diagnostici per il Disturbo dell'Adattamento (DSM-IV-TR)]

A. Lo sviluppo di stimoli emotivi o comportamentali in risposta ad uno o più fattori stressanti identificabili che si manifesta entro 3 mesi dell'insorgenza del fattore, o dei fattori stressanti.

B. Questi sintomi o comportamenti sono clinicamente significativi come evidenziato da uno dei seguenti:

1) marcato disagio che va al di là di quanto prevedibile in base all'esposizione al fattore stressante.

2) compromissione significativa del funzionamento sociale o lavorativo (scolastico).

[La "terapia" del mobbing]

La terapia del mobbing appare, inevitabilmente, un tema estremamente complesso. Se valutiamo il "mobbizzato" non solo come paziente che presenta una sintomatologia ma come persona in notevole difficoltà risulta necessario attuare una strategia di risoluzione che prenda in considerazione tutti gli aspetti del problema.

[Mobbing: un approccio integrato]

L'approccio strategico offre un modello d'intervento utile sia allo psicoterapeuta che all'esperto di risorse umane per l'intervento sui casi di mobbing.

Appare chiaro che l'intervento deve essere sia organizzativo che terapeutico ed è quindi auspicabile una sempre più stretta collaborazione tra psicoterapeuti e manager delle risorse umane.

In Italia, la lotta al mobbing è ancora limitata nella sua efficacia rispetto alla reale entità del problema, le aziende investono ancora poco in formazione, ricerca ed informazione sul mobbing riducendo il problema ad un fenomeno poco frequente e relativo a pochi individui all'interno dell'organizzazione.

Franca Gasparri
responsabile patronato INCA Regionale

L'indennizzo del danno da mobbing

[Mobbing]

E' una forma di terrore psicologico, caratterizzato dalla ripetizione protratta nel tempo, che viene esercitata sul luogo di lavoro ad opera dei colleghi o dei superiori allo scopo di eliminare una persona ritenuta scomoda.

[Forme di mobbing]

Mobbing di tipo verticale: quando la violenza psicologica viene posta in essere nei confronti della vittima da un superiore (nella terminologia anglosassone questa forma viene anche definita *bossing* o *bullying*);

- *bossing:* azione compiuta dall'azienda o dalla direzione del personale nei confronti di dipendenti divenuti scomodi. Si tratta dunque di una strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione degli organici (detto anche mobbing pianificato);

- *bullying:* indica i comportamenti vessatori messi in atto da un singolo capo.

Mobbing di tipo orizzontale: quando l'azione discriminatoria è messa in atto dai colleghi nei confronti del soggetto colpito.

Mobbing individuale: quando oggetto è il singolo lavoratore.

Mobbing collettivo: quando colpiti da atti discriminatori sono gruppi di lavoratori (si pensi alle ristrutturazioni aziendali, prepensionamenti, cassa integrazione etc.)

Mobbing dal basso sia individuale che collettivo: quando viene messa in discussione l'autorità di un superiore.

[I numeri]

Secondo un'indagine della Fondazione di Dublino sulle condizioni di lavoro nei paesi U.E, l'8% dei lavoratori dell'Unione Europea (12 milioni) è stato vittima di mobbing nell'anno 2000.

Il fenomeno risulta in crescita con differenze sensibili nei vari stati:

Regno unito	16,3%
Svezia	10,2%
Francia	9,9%
Germania	7,3 %

- ◆ che vi sia stato un illecito comportamento. Deve provare la condotta dolosa o colposa, oppure che ci sia stato un illecito contrattuale
[La causa di servizio]

Il Testo Unico 21.2.1895. n. 21 disponeva all'articolo 2:

"L'impiegato statale, il quale per le ferite o le lesioni contratte a cagione dell'esercizio delle sue funzioni diventa inabile, ha diritto ad essere collocato a riposo e a conseguire la pensione qualunque sia la sua età e la durata del servizio."

Per il risarcimento di danni che non comportassero l'inabilità assoluta dobbiamo arrivare al DPR 10.1.1957, n.3 e al suo regolamento applicativo DPR 686/57.

Nel DPR n.3 viene introdotto il concetto di **equo indennizzo**:

"per le infermità dipendenti da causa di servizio sono a carico dell'amministrazione le spese di cura, le protesi, nonché un equo indennizzo per la perdita dell'integrità fisica subita"

Può essere riconosciuta causa di servizio qualsiasi lesione o infermità, compresa la morte, conseguente alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in relazione a:

- ◆ Ambiente di lavoro
- ◆ Strumenti di lavoro
- ◆ Organizzazione e ritmi di lavoro

Il riconoscimento della dipendenza delle infermità da causa di servizio da diritto:

- ◆ rimborso delle spese di cura
- ◆ computo separato dei giorni di assenza
- ◆ equo indennizzo
- ◆ benefici stipendiali
- ◆ pensione di privilegio

[I dipendenti della scuola e l'INAIL]

L'articolo 4 dei DPR 30.06.1965 estende la tutela INAIL ad insegnanti ed alunni che «attendano ad esperienze tecnico- scientifiche o ad esercitazioni pratiche, ivi compresa l'educazione fisica "

purtroppo la tutela si ferma qui,,,

Enzo Iannuzzo

ufficio vertenze legali pubblico impiego
CGIL-PG

Il quadro normativo attuale a tutela della dignità del lavoratore

[Premessa]

Nel sistema di leggi che regolano il diritto del lavoro non sono espressamente previste e regolamentate le persecuzioni psicologiche e, conseguentemente, non sono neppure previsti specifici rimedi o sanzioni. Ciò non può e non deve comportarne la impunità per coloro che si rendano colpevoli di questo comportamento.

[Le norme di tutela civilistica]

La base della ricostruzione giurisprudenziale consolidata in questa materia, è costituita da una lettura dei già menzionati artt. 32, 41 Cost., 2043, 2049, 2087 c.c..

Nei casi in cui il comportamento vessatorio si manifesti con atti dotati di una propria autonoma rilevanza giuridica (retrocessioni o trasferimenti illegittimi oppure ingiurie o diffamazioni), si possono promuovere azioni direttamente contro tali atti, invocando, per esempio (a puro titolo esemplificativo e senza pretesa di completezza):

- l'art. 15 dello "statuto dei diritti dei lavoratori" che, tutela anche contro le discriminazioni ispirate da motivi politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso;

- l'articolo 13 dello "statuto dei diritti dei lavoratori" che garantisce la stabilità qualitativa delle funzioni del lavoratore prevedendo che il prestatore di lavoro debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione;

- l'art.9 dello "statuto dei diritti dei lavoratori" che, conferendo ai lavoratori il diritto di controllare l'applicazione delle norme di prevenzione di infortuni e malattie professionali e di promuovere le misure idonee alla tutela della salute, ha fatto divenire collettive le tutele individuali contemplate nell'art. 2087 del codice civile, anticipando in tal modo la legge n. 626/1994;

- la legge n. 626 del 1994, che ha ulteriormente ampliato le tutele sopra citate, imponendo al datore di lavoro la adozione di misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei propri dipendenti, la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute e la loro eliminazione o riduzione al minimo, ed ha istituito il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, dotandolo di numerose attribuzioni a tutela dei dipendenti.

[Il contenzioso e la tutela sindacale]

Con la trasformazione del rapporto del lavoro d'impiego dei pubblici dipendenti secondo la disciplina del diritto privato, è diventata applicabile tutta la normativa concernente la salvaguardia dei diritti dei singoli nel rapporto di lavoro.

Il processo di "privatizzazione" del rapporto di lavoro ha esteso al lavoro pubblico le disposizioni del Codice di Procedura Civile (c.p.c.) e le leggi sui rapporti di lavoro privato.

Una conseguenza importante di questo cambiamento è il passaggio al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, di tutte le controversie relative al rapporto di lavoro. Pertanto, ogni lavoratore della può svolgere azioni di tutela in sede giurisdizionale e in sede amministrativa.

Dal 1° luglio 1998, con l'introduzione della giurisdizione ordinaria nelle controversie sul lavoro pubblico, molte delle materie che la vecchia normativa demandava al giudice amministrativo (Tar e Consiglio di Stato) sono passate alla competenza del giudice ordinario.

Dal 2. 6. 99, con i decreti n. 138/99 e n. 145/99 le cause in materia di lavoro e previdenza sono di competenza del Tribunale giudice unico di 1° grado.

[La competenza del giudice ordinario]

Ogni lavoratore che si ritenga leso su materie devolute al giudice ordinario può attivare la procedura del giudice del lavoro, prevista dal D.Lgs 80/97, oppure la conciliazione e l'arbitrato, previsto dall'accordo interconfederale con l'Aran del 27 luglio 2000.

a) Prima soluzione: conciliazione e giudice.

b) Seconda soluzione: conciliazione e arbitrato. E' la nuova soluzione prevista dall'accordo del 27 luglio.

[Il ricorso al giudice ordinario]

Chi intende proporre una domanda al giudice ordinario, deve obbligatoriamente proporre il tentativo di conciliazione. E' il presupposto perché si possa iniziare un eventuale processo del lavoro (procedibilità in giudizio).

Il ricorso al giudice ordinario può essere fatto direttamente dall'interessato, con l'ausilio di un legale oppure conferendo un mandato all'organizzazione sindacale.

Il ricorso va presentato al giudice territorialmente competente, che è quello del luogo nella cui circoscrizione ha sede la scuola dove il dipendente presta servizio o prestava al momento della cessazione.

[Tentativo obbligatorio di conciliazione]

Il decreto legislativo n. 80/98 prevede due forme di conciliazione:

- a) Conciliazione amministrativa, presso il collegio di conciliazione, nella direzione provinciale del lavoro competente per territorio.
- b) Conciliazione arbitrale, prevista dall'accordo interconfederale firmato con l'Aran il 27 luglio 2000.

Il tentativo di conciliazione è una procedura che ha l'obiettivo di risolvere la controversia direttamente tra le parti e di evitare il sovraccarico del contenzioso al giudice del lavoro.

[Conciliazione amministrativa - Composizione del collegio]

Il collegio di conciliazione è composto:

- a) dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro o da un suo delegato, che lo presiede;
- b) da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore;
- c) da un rappresentante dell'amministrazione.

Il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla data di presentazione della richiesta.

Importante è il verbale del tentativo di conciliazione. Il verbale, anche nel caso di mancato accordo, deve riportare in modo esauriente i termini della controversia, le rispettive posizioni, le disponibilità manifestate dalle parti, le proposte formulate dall'ufficio, e i motivi del mancato accordo. Di fatto, è fotografato lo stato della controversia, che può essere utile per il proseguimento della procedura. Il verbale concernente il tentativo di conciliazione non riuscito è acquisito anche d'ufficio nel successivo giudizio.

[Conciliazione e arbitrato]

L'intesa tra Confederazioni sindacali e l'Aran del 27.7.2000 ha introdotto e disciplinato le procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato volontario nel pubblico impiego, con l'obiettivo di decongestionare e alleggerire i ricorsi al giudice e garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni di risolvere in modo celere le controversie di lavoro.

La nuova normativa, prevista dall'art. 412 ter del c.p.c., è relativa all'arbitrato autorizzato e disciplinato dai contratti collettivi.

L'accordo, oltre all'arbitrato, ha conferito allo stesso arbitro il tentativo di conciliazione.

Il ricorso alle procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato è volontario. Le parti possono concordare, in alternativa al giudice ordinario, di deferire la controversia ad un arbitro scelto di comune accordo.

Una efficace difesa non può naturalmente limitarsi alla repressione, alla richiesta di ripristinare la legalità e al risarcimento; essenziale è anche la attività preventiva, da attuarsi con la contrattazione collettiva ai vari livelli e con iniziative comuni fra sindacato, RSU, RSL e datore di lavoro.

NORMATIVA	Legge Regionale del Lazio 11 Luglio 2002, n. 16 «Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro»
-----------	--

Art. 1 (Finalità)

1. La Regione, in attuazione dei principi costituzionali enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro.

2. La Regione individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro.

Art. 2 (Definizione del mobbing)

1. Ai fini della presente legge per "mobbing" s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

2. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:

a) pressioni o molestie psicologiche;

b) calunnie sistematiche;

c) maltrattamenti verbali ed offese personali;

d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire, anche in forma velata ed indiretta;

e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;

f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;

g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;

h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;

i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;

j) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;

k) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;

l) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;

m) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Art. 3 (Organi paritetici)

1. Gli organi paritetici previsti dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro) e successive modifiche, nell'ambito delle attribuzioni ad essi conferite in materia di formazione dei lavoratori, assumono iniziative e programmano interventi per sensibilizzare tutte le componenti del mondo del lavoro sulle problematiche di cui alla presente legge.

Art. 4 (Istituzione di centri anti-mobbing)

1. Le aziende sanitarie locali istituiscono o promuovono l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri, opportunamente dislocati sul territorio in relazione ai livelli occupazionali esistenti nell'ambito pubblico e privato, che forniscano adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni. I centri, nel caso in cui accertino l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, assumono, entro sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore, iniziative a tutela del medesimo, ed in particolare:

a) forniscono una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;

b) avviano, qualora la situazione lo richieda, primi interventi di sostegno psicologico;

c) nel caso in cui riscontrino la probabile avvenuta insorgenza di stati patologici determinati od aggravati dal mobbing, indirizzano il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico;

d) segnalano al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore, invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause.

2. Nel caso in cui il centro non accerti elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, il lavoratore interessato può rivolgersi all'Osservatorio previsto all'articolo 6, richiedendo un'audizione.

3. Ciascun centro deve, in ogni caso, prevedere nel proprio ambito le seguenti figure professionali:

a) un avvocato esperto in diritto del lavoro;

b) un medico specialista in igiene pubblica;

c) uno psicologo o psicoterapeuta;

d) un sociologo;

e) un assistente sociale.

4. I centri provvedono a trasmettere periodicamente all'Osservatorio di cui all'articolo 6 dati ed informazioni relative ai casi trattati, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno del mobbing.

Art. 5 (Iniziative degli enti locali)

1. Le province ed i comuni assumono iniziative per diffondere l'informazione sul fenomeno del mobbing e per prevenirne l'insorgenza.

2. Nell'ambito delle contrattazioni collettive decentrate integrative per il comparto regione - enti locali, le parti pubbliche e quelle sindacali verificano le possibilità e le modalità per l'adozione di idonee misure, al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza di fenomeni di mobbing, anche attraverso la partecipazione dei dirigenti e degli altri dipendenti ad appositi corsi di formazione e di aggiornamento.

Art. 6 (Osservatorio regionale sul mobbing)

1. E' istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing, con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro.

2. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

a) attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni od enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o che sviluppino iniziative per le finalità di cui alla presente legge;

b) monitoraggio ed analisi del fenomeno del mobbing;

c) promozione di studi e ricerche, nonché di campagne di sensibilizzazione e d'informazione, in raccordo con le amministrazioni, gli enti e gli organismi destinatari delle norme di cui alla presente legge.

3. L'Osservatorio è composto da:

a) il direttore del dipartimento competente in materia di lavoro, o suo delegato, che lo presiede;

b) i direttori dei dipartimenti competenti in materia di sanità e di qualità della vita, o loro delegati;

c) un rappresentante della commissione consiliare permanente competente in materia di lavoro;

d) il responsabile della struttura regionale competente in materia di lotta alle diseguaglianze;

e) un rappresentante del Ministero del lavoro;

f) tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale;

g) tre rappresentanti designati dalle organizzazioni imprenditoriali maggiormente rappresentative a livello regionale;

h) un sociologo, due psicologi e due avvocati esperti in diritto del lavoro, scelti dall'Amministrazione nell'ambito di terne di nominativi forniti dai rispettivi ordini o associazioni professionali.

4. L'Osservatorio è costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale. Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno, adottato a maggioranza assoluta dei componenti. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla competente struttura dell'assessorato.

5. I componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3, lettere e), f), g) e h) restano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

6. Ai componenti l'Osservatorio è corrisposto il trattamento economico determinato ai sensi della normativa regionale vigente.

Art. 7 (Norma finanziaria)

1. Per le finalità di cui gli articoli 4 e 5 della presente legge si provvede con deliberazione della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 28, comma 2, della legge regionale 20 novembre 2001, n. 25 e all'istituzione nel bilancio per l'esercizio 2002 di appositi capitoli da iscrivere all'UPB H13 concernenti:

a) "Contributi alle ASL per l'istituzione di centri anti mobbing" con lo stanziamento di euro 20 mila per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004;

b) "Contributo agli enti locali per le iniziative di cui all'articolo 5" con lo stanziamento di euro 30 mila per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004.

2. Alla copertura dell'onere di cui al comma 1 si provvede, in conto competenza, mediante riduzione dei corrispondenti importi di euro 50 mila degli stanziamenti, per ciascuno degli esercizi 2002, 2003 e 2004, di cui all'elenco 4 del bilancio di previsione 2002, capitolo T27501, lettera E); alla copertura di cassa per l'esercizio 2002 si fa fronte mediante riduzione del complessivo importo di euro 50 mila dell'UPB T25.

3. Alla spesa per la corresponsione dei compensi ai componenti dell'Osservatorio di cui alle lettere e), f), g) e h) del comma 3 dell'articolo 6 si fa fronte con i fondi previsti all'UPB R21 del bilancio regionale di previsione per l'esercizio 2002 e alla corrispondente UPB del bilancio relativo agli esercizi successivi.

La presente legge regionale sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Lazio.

Data a Roma, addì 11 luglio 2002

(pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 21, suppl. ord. n. 3, del 30.7.2002)

I progetti di legge presentati nella XIII legislatura

Nel corso della XIII legislatura sono stati presentati otto progetti di legge sul "mobbing". Cinque iniziative regolamentano la materia sotto il profilo civile, si tratta del disegno di legge n. 6410, d'iniziativa dei deputati Benvenuto ed altri (Dem. Sin., Comunisti); del disegno di legge n. 4265, d'iniziativa dei sen. Tapparò ed altri (Dem. Sin.); del disegno di legge d'iniziativa n. 4313, del sen. De Luca (Verdi - Ulivo); del disegno di legge n. 4512, d'iniziativa del sen. Tomassini (Forza Italia) e della proposta di legge n. 4802, d'iniziativa del sen. Magnalbò (A.N.).

Si tratta di proposte animate da analoghi fini ispiratori che:

a) Definiscono concettualmente il "mobbing" e descrivono i comportamenti persecutori in modo generale. In alcune di esse si rinvia ad un decreto del ministero del lavoro il compito di individuare le fattispecie concrete (e tassative) di violenza psicologica e morale ai danni dei lavoratori.

b) Individuano nei possibili persecutori datori di lavoro, superiori gerarchici, pari grado e (solo alcuni progetti) subordinati.

c) In alcuni casi prevedono che la persecuzione debba avere la finalità di danneggiare il lavoratore (Tapparò) in altri ritengono sufficiente la attuazione del comportamento persecutorio, considerato illegittimo e condannabile anche in assenza di una precisa finalità.

d) Prevedono precise responsabilità disciplinari a carico dei promotori del "mobbing" e la "responsabilizzazione" del datore di lavoro che viene obbligato a verificare le denunce di "mobbing" e ad assumere le necessarie conseguenti iniziative (irrogazione di provvedimenti disciplinari, rimozione degli effetti etc).

e) Pongono a carico del datore di lavoro l'onere di indicare le azioni di prevenzione e informazione che vanno realizzate (imponendo chiarezza e trasparenza nei rapporti aziendali) disponendo, a tal fine, anche lo svolgimento di apposite assemblee del personale, consultazioni periodiche o la istituzione di un apposito organo (progetto di Forza Italia), composto da rappresentanti del datore di lavoro, dei lavoratori e della ASL.

f) Si propongono la individuazione e punizione di eventuali strategie aziendali che, attraverso il "mobbing" si propongono di ridurre o razionalizzare il personale (progetto De Luca).

g) Definiscono le azioni di tutela che la vittima potrà promuovere (ricorso alla conciliazione, anche attraverso le rappresentanze sindacali e alla autorità giudiziaria).

h) Impongono l'obbligo di ripristino delle situazioni professionali colpite dalle azioni persecutorie, il risarcimento dei danni subiti e la nullità degli atti discriminatori e di eventuali atti di ritorsione in seguito alla promozione di iniziative di tutela.

i) Prevedono la possibilità di pubblicità del provvedimento del giudice.

Un esame approfondito dei progetti di legge - che alleghiamo completi della relazione di presentazione - potrà fornire agli interessati un completo quadro delle iniziative che, in linea di principio, dovrebbero essere in grado di rinforzare le difese del lavoratore dalle persecuzioni psicologiche.

Nel merito si deve valutare positivamente la individuazione e la condanna di quelli che vengono considerati comportamenti persecutori, che è la prima necessaria condizione per garantire una difesa delle vittime.

Non convincente, invece il rinvio ad un decreto del ministero del lavoro al fine di individuare tassativamente le fattispecie di violenza psicologica e morale ai danni dei lavoratori, pleonastico - in quanto una volta sancita la illegalità del comportamento persecutorio, spetterà al giudice adito la valutazione della illegalità del caso specifico - e che presenta il rischio di escludere eventuali comportamenti non previsti espressamente.

Per quanto concerne la indicazione dei potenziali colpevoli di "mobbing", si ritiene preferibile la soluzione che comprende anche i subordinati della vittima che, in molti casi, visto un soggetto in difficoltà, non esitano ad unirsi al gruppo dei persecutori, per i più svariati motivi (ad esempio per vendetta) o senza alcuna concreta ragione.

Le soluzioni che assegnano a datore di lavoro e rappresentanze sindacali compiti preventivi, di accertamento e di individuazione delle misure necessarie per il ripristino della legalità (con riferimento alla legge n. 626 del 1994) si considerano preferibili, in quanto più consone alla nostra tradizione sindacale, a quelle che assegnano tali compiti ad appositi organi estranei ed esterni alla azienda.

Un ulteriore elemento di valutazione positiva è dato dal fatto che le misure previste nei vari progetti di legge siano applicabili anche in concorso con le leggi vigenti (e con altre in itinere come quelle in materia di molestie sessuali) e ne consentano un migliore utilizzo, contribuendo a rafforzare il sistema di tutele nel suo insieme

Le altre tre iniziative regolamentano invece la materia sotto il profilo penale. Si tratta della proposta di legge n. 1813, d'iniziativa dei deputati Cicu ed altri (Forza

Italia); della proposta di legge n. 6667, d'iniziativa del deputato Fiori (All. Naz.); della proposta di legge n. 7265, d'iniziativa dei deputati Volonté ed altri (Misto - CDU).

Le proposte definiscono illeciti i comportamenti persecutori consistenti in condotte tese a instaurare una forma di terrore psicologico e li sottopongono a sanzioni penali che comportano la reclusione fino a tre anni e la multa fino a trenta milioni di lire. Il progetto Fiori non è circoscritto al rapporto di lavoro ma sanziona punisce i comportamenti persecutori comunque e dovunque attuati.

La regolamentazione penale della materia risulta, in linea generale, meno convincente di quella civile, non ultimo per i suoi evidenti problemi applicativi e per la cumulabilità con le vigenti disposizioni penali sopra ricordate. Si ritiene comunque opportuna, in linea di principio, una tutela penale, anche per il suo effetto deterrente, purché efficace. In questo senso sarebbe forse preferibile una disposizione del tipo di quelle previste in materia di violazioni alla sicurezza sul lavoro che (ispirandosi a ipotesi tipo la omissione di difese contro infortuni sul lavoro o malattie sul lavoro) andasse a colpire il datore di lavoro che mette in pratica o non reprime le persecuzioni. Si potrebbe in questo caso applicare la procedura della legge n. 758/1994 che prevede la speciale causa di estinzione del reato in caso di eliminazione della causa e la conseguente possibilità di oblazione. Una norma di questo genere potrebbe andare ad integrare le norme di tutela civile, rafforzandone il contenuto e cumulandosi, nei casi più gravi, con le norme penali già in vigore.

I progetti di legge presentati nella XIII legislatura: elenco e testi

(testi e relazione di accompagnamento)

- 1) Disegno di legge d'iniziativa dei deputati Benvenuto ed altri (Dem. Sin. Comunisti) n. 6410,
- 2) Disegno di legge d'iniziativa dei sen. Tapparo ed altri (Dem. Sin.) n. 4265.
- 3) Disegno di legge d'iniziativa del sen. De Luca (Verdi - Ulivo) n. 4313.
- 4) Disegno di legge d'iniziativa del sen. Tomassini (Forza Italia), n. 4512.
- 5) Proposta di legge d'iniziativa del sen. Magnalbò (A.N.) n. 4802.
- 6) Proposta di legge d'iniziativa dei deputati Cicu ed altri (Forza Italia) n. 1813.
- 7) Proposta di legge d'iniziativa del deputato Fiori (All. Naz.) n. 6667.
- 8) Proposta di legge d'iniziativa dei deputati Volonté ed altri (Misto - CDU) n. 7265.

www.pegacity.it/justice/impegno/html

DISEGNO DI LEGGE n. 6410, d'iniziativa dei deputati BENVENUTO, CIANI, PISTONE, REPETTO

(presentato il 30 aprile 1999)

"Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica "

Relazione

L'evoluzione della disciplina in materia di tutela dei lavoratori ha consentito di ottenere notevoli progressi, riducendo progressivamente le condizioni di sfruttamento. Nonostante, l'esperienza quotidiana evidenzia il rilievo che assumono, nell'ambito dei rapporti di lavoro, comportamenti ed atti che, pur non essendo penalmente perseguibili, incidono in misura determinante sulle condizioni psicologiche dei lavoratori. Si tratta di atti e comportamenti che sono stati attentamente studiati dalla psicologia del lavoro, e che hanno ispirato ricerche e analisi assai accurate. Ne è emersa la necessità di affrontare con la massima attenzione il problema. La letteratura anglosassone, che al tema ha dedicato particolare importanza, ha coniato l'espressione *mobbing* per descrivere quegli atti e quei comportamenti assunti prevalentemente dai datori di lavoro, ma in qualche caso anche dai soggetti sovraordinati o addirittura da colleghi pari grado che, traducendosi in atteggiamenti vessatori posti in essere con evidente determinazione, arrecano danni rilevanti alla condizione psico-fisica dei lavoratori che li subiscono. I danni, che incidono sulla autostima del lavoratore, possono scatenare anche condizioni di grave depressione; è stato in particolare calcolato che in Svezia il 15 per cento dei suicidi sarebbero attribuibili al *mobbing*. Pur nella consapevolezza della difficoltà di individuare con precisione le fattispecie concrete degli atti e dei comportamenti attraverso i quali si verificherebbero la violenza e la persecuzione psicologica ai danni dei lavoratori, si ritiene comunque necessario proporre un intervento del legislatore al riguardo. La proposta di legge sottoposta alla Vostra attenzione non intende, quindi, proporre soluzioni risolutive del problema; essa mira, piuttosto, a suscitare l'avvio di un dibattito su problematiche di grande importanza che incidono pesantemente sulla dignità e sull'integrità psico-fisica dei soggetti che ne sono coinvolti. Non devono inoltre essere trascurate le conseguenze più generali che il fenomeno determina, sia in termini di diseconomie interne al luogo di lavoro, che in termini di costi per la cura dei danni provocati da atti e comportamenti vessatori.

Per questo motivo, la proposta di legge assegna particolare importanza alle iniziative dirette a prevenire il verificarsi di tali atti e comportamenti, attribuendo un rilievo speciale alle misure volte a fornire ai lavoratori tutte le informazioni necessarie allo scopo.

Disegno di legge

Art. 1.

(Finalità e definizioni).

1. La presente legge è diretta a tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.
2. Ai fini della presente legge, per violenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione.
3. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quali il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la svalutazione dei risultati ottenuti.
4. Il danno di natura psico-fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 2 e 3 rileva ai fini della presente legge quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive.

Art. 2.

(Annullabilità di atti discriminatori).

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato.

Art. 3.

(Prevenzione ed informazione).

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua le fattispecie di violenze e persecuzioni psicologiche ai danni dei lavoratori rilevanti ai fini della presente legge.
2. I datori di lavoro, pubblici o privati, e le rispettive rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire la violenza e la persecuzione psicologica di cui alla presente legge, ivi comprese le informazioni rilevanti con riferimento alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate, nonché tutte le informazioni che attengono alle modalità di utilizzo dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 2 devono essere affisse nelle bacheche aziendali corredate dal testo del decreto di cui al comma 1.
4. Qualora atti e comportamenti di cui all'articolo 1 siano denunciati, da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, questi ultimi hanno l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati, eventualmente anche con l'ausilio di esperti esterni all'azienda.
5. Accertati i fatti denunciati, ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per il loro superamento. All'individuazione di tali misure si procede mediante il concorso dei lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati.

6. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di due ore su base annuale, per trattare il tema delle violenze e delle persecuzioni psicologiche nel luogo di lavoro.

7. Le riunioni di cui al comma 6 del presente articolo sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Alle riunioni possono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali, i dirigenti sindacali ed esperti esterni.

Art. 4.

(Responsabilità disciplinare).

1. Nei confronti di coloro che pongano in essere gli atti o tengano i comportamenti previsti all'articolo 1, si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare. Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti di cui all'articolo 1 inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 5.

(Azioni di tutela giudiziaria).

1. Il lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile.

2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

Art. 6.

(Pubblicità del provvedimento del giudice).

Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza o di persecuzione psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze o persecuzioni, qualora ne dia al giudice stesso esplicita indicazione.

DISEGNO DI LEGGE n 4265 d'iniziativa dei senatori TAPPARO, BATTAFARANO, DE LUCA Michele, DUVA, GRUOSSO, MANZI, MONTAGNINO, PELELLA, PILONI, RIPAMONTI SMURAGLIA

(comunicato alla presidenza il 13 ottobre 1999)

"Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa"

RELAZIONE

Il lavoro é uno dei momenti fondamentali di autorealizzazione dell'individuo; la menomazione di questa opportunità per conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro o per decisione dell'impresa, ente e amministrazione pubblica é un fatto grave sotto l'aspetto della tutela individuale della dignità ed integrità della persona, ma é anche grave perchè determina la generazione di diseconomie interne ed esterne al luogo di lavoro. La cooperazione nel lavoro é la migliore strada per una adeguata utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane.

La moderna psicologia del lavoro ha individuato nei fattori che fanno degradare tale cooperazione e che determinano menomazioni psico-fisiche nei lavoratori, un'area di intervento meritevole di prioritaria attenzione soprattutto sotto l'aspetto della prevenzione. La pubblicistica anglo-sassone piú avanzata, ed in particolare quella scandinava, ha definito mobbing il fenomeno delle violenze morali, pressioni e molestie psicologiche nei luoghi di lavoro. Il mobbing si determina quando tali fatti si verificano in modo sistematico, duraturo e intenso, tra lavoratori e nel rapporto tra lavoratori e datori di lavoro (pubblici e privati).

Si tratta di problemi rilevanti che devono essere affrontati con un rapporto equilibrato nella relazione che si puó determinare con gli spazi di autonomia gestionale e organizzativa propri delle imprese e degli enti.

I soggetti che restano vittime delle azioni di mobbing vengono colpiti nella sfera psichica, spesso con forme depressive gravi, e compressi nella propria capacità lavorativa e nella propria autostima. In casi estremi la forte pressione psicologica, le "percosse psichiche", i maltrattamenti verbali, la compressione della vittima in una permanente condizione di inferiorità, concorrono, spesso in modo decisivo, al suicidio. In Svezia si é calcolato che le cause di suicidio vedono il mobbing come elemento scatenante su oltre il 15 per cento dei casi. Le forme depressive dovute al mobbing , recano un danno socio-economico rilevante - quindi, come sopra detto, intervenire su questo problema non é solo necessario per ragioni etiche, di giustizia e di correttezza nei rapporti umani e per la tutela dei valori della convivenza civile, ma anche di opportunità economica, sia per il buon funzionamento delle aziende, sia per minimizzare i costi sociali e sanitari, sia anche per accrescere la coesione sociale.

Il provvedimento legislativo qui proposto interviene prima di tutto per favorire una azione preventiva efficace, per informare e sensibilizzare tutti i soggetti interessati alla gravità del problema, per riconoscere il mobbing , per poter intervenire quando le molestie morali e le violenze psicologiche non abbiano ancora prodotto danni.

Oltre alla definizione del fenomeno (articolo 2), vengono indicate le azioni di prevenzione ed informazione che vanno attuate per prevenire e controllare il mobbing ed i suoi effetti (articolo 3). Ed ancora: vengono previste precise responsabilità disciplinari (articolo 4) e viene data la praticabilità ad adeguate azioni di tutela con il ricorso alla conciliazione ed in giudizio (articolo 5). Viene poi prevista la possibilità del ripristino della situazioni professionali colpite dalla azioni di mobbing e il loro risarcimento (articolo 6). É prevista la pubblicità nell'azienda o ente interessato alle risultanze giudiziarie delle determinazioni disciplinari assunte (articolo 7). Infine, é prevista la

nullità di tutti quegli atti di ritorsione che possono condizionare l'iniziativa di tutela del lavoratore colpito da mobbing (articolo 8).

Disegno di legge

Art. 1.

(Finalità e campo applicativo)

1. La presente legge tutela qualsiasi lavoratrice e lavoratore da violenze morali e persecuzioni psicologiche perpetrate in ambito lavorativo mediante azioni definite dall'articolo 2.
2. La tutela di cui al comma 1 si esplica per tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione e grado.

Art. 2.

(Definizione)

1. Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche, nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Tali azioni devono essere svolte con carattere sistematico, duraturo e intenso.
2. Gli atti vessatori, persecutori, le critiche e i maltrattamenti verbali esasperati, l'offesa alla dignità, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministrazione - clienti, fornitori, consulenti - comunque attuati da superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, per avere il carattere della violenza morale e delle persecuzioni psicologiche, devono mirare a discriminare, screditare o, comunque, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri. Alla stessa stregua vanno considerate la rimozione da incarichi, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, la sottostima sistematica dei risultati, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute.
3. Ciascun elemento concorre individualmente nella valutazione del livello di gravità.
4. Ai fini dell'accertamento della responsabilità soggettiva, l'istigazione è considerata equivalente alla commissione del fatto.

Art. 3.

(Prevenzione ed informazione)

1. Ai fini di prevenire le attività di violenza morale e persecuzione psicologica, i datori di lavoro, pubblici e privati, e le rispettive rappresentanze sindacali aziendali, pongono in essere – anche in attuazione di quanto previsto dall'articolo 2082 del codice civile - iniziative di informazione periodica verso i lavoratori. Tali azioni concorrono ad individuare, anche a livello di sintomi, la manifestazione di condizioni di maltrattamenti e di discriminazioni, così come indicate all'articolo 2.
2. L'attività informativa investe anche gli aspetti organizzativi - ruoli, mansioni, carriere, mobilità - nei quali la trasparenza e la correttezza nei rapporti aziendali e professionali deve essere sempre manifesta.
2. Qualora siano denunciati da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali aziendali, comportamenti di cui all'articolo 2, questi ultimi hanno l'obbligo di attivare procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati e misure per il loro superamento. Per la predisposizione di tali misure vengono sentiti anche i lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati.

3. Al momento della formalizzazione di qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, il datore di lavoro consegna ai lavoratori una comunicazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale relativa alla tutela dalle violenze morali e dalla persecuzione psicologica nel lavoro. La predetta comunicazione deve essere affissa nelle bacheche aziendali.

4. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a due ore di assemblea su base annuale, fuori dall'orario di lavoro, per trattare il tema delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche nel luogo di lavoro, di cui agli articoli 1 e 2 della presente legge. Le assemblee sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui al citato articolo 20 della legge n. 300 del 1970. Alle assemblee possono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali, i dirigenti sindacali ed esperti.

Art. 4.

(Responsabilità disciplinari)

1. Nei confronti di coloro che attuano azioni di cui all'articolo 2, si configura responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente fatti di cui al medesimo articolo 2 che si rivelino inesistenti per ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 5.

(Azioni di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza morale e persecuzione psicologica nel luogo di lavoro ai sensi dell'articolo 2, e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi ma intenda adire il giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dall'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile. Il giudice condanna altresì il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

Art. 6.

(Conseguenze per gli atti derivanti dalle violenze psicologiche)

1. Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti o le dimissioni, determinate da azioni di violenza morale e persecuzione psicologica, sono impugnabili ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2113 del codice civile, salvo risarcimento dei danni ai sensi dell'articolo 5 della presente legge.

Art. 7.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata il giudice può disporre che del provvedimento di condanna o di assoluzione venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza morale e persecuzione

psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni di violenza e persecuzione.

Art. 8.

(Nullità degli atti discriminatori e di ritorsione)

1. Tutti gli atti o fatti che derivino da comportamento di cui agli articoli 1, 2 e 3 sono nulli.
2. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore che abbia posto in essere una denuncia per comportamenti di cui all'articolo 2, in qualunque modo peggiorativi della propria condizione professionale, compresi i trasferimenti e licenzia menti, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio, salvo prova contraria, ai sensi dell'articolo 2728, secondo comma, del codice civile.

DISEGNO DI LEGGE n 4313 d'iniziativa del senatore DE LUCA Athos
(Comunicato alla presidenza il 2 novembre 1999)

"Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica "

Relazione

Nella nostra epoca vanno sempre più diffondendosi forme di patologie lavorative, fenomeni di sofferenze psicologiche che nascono nei contesti dove si esercita il proprio mestiere e/o la propria professione e che poi si riverberano sulla vita personale e familiare dei soggetti che se ne fanno portatori.

Ne è esempio ormai noto a tutti la "sindrome del burn-out ", uno stato di esaurimento emozionale che colpisce gli operatori d'aiuto, di cui ci siamo già occupati con la presentazione di un apposito disegno di legge.

Altrettanta rilevanza e diffusione sta assumendo nel nostro Paese un nuovo tipo di disagio, trasversale a tutte le categorie occupazionali, che con termine inglese si definisce " mobbing " ed indica un conflitto sociale, un'esperienza ed un vissuto di vessazione psicologica (che a volte sfocia nella violenza), operata ai danni di un lavoratore da parte di colleghi o superiori.

Tale forma di terrore psicologico di solito viene esercitata attraverso attacchi reiterati e può assumere svariate forme: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti al carico di oneri insopportabili, dall'obbligo a comportamenti ed azioni contrari all'etica ed alle convinzioni del soggetto alla compromissione dell'immagine pubblica nei confronti di clienti e superiori.

Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

Lo scopo di tali violenze è quello di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente e socialmente onde provocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni, come comprovato da accertate strategie aziendali messe in atto con siffatta finalità.

L'esercizio di tale tipo di "pratica", solitamente, danneggia anche le stesse aziende, laddove è stato registrato un calo significativo della produttività nei reparti in cui qualcuno è stato vessato dai colleghi.

Ma, soprattutto, il mobbing causa problematiche alla "vittima" che può accusare disturbi psicosomatici e/o forme depressive che si esprimono attraverso atteggiamenti di lamentosità, apatia, aggressività, isolamento e demotivazione.

L'effetto di tale disagio si configura, insomma, come una vera e propria malattia professionale, pur rimanendo una costellazione sintomatologica che non assurge a sindrome, differenza per la quale si rende indispensabile, a fronte di segnalazioni, un accertamento diagnostico adeguato, effettuato da una équipe di professionisti esterni esperti in materia di disturbi psicologici, onde acclarare la reale entità del danno e predisporre i rimedi del caso.

In Svezia è stato rilevato che tra le cause scatenanti dei suicidi un buon 15 per cento è da attribuirsi ad esperienze di mobbing; in Germania è stato istituzionalmente riconosciuto l'accesso al pre-pensionamento per le vittime di tale fenomeno, con grave danno per la società tutta: un lavoratore costretto alla pensione a soli quaranta anni costa alla collettività ben un miliardo e duecento milioni di lire in più rispetto ad un soggetto che vada in pensione all'età prevista! Secondo le prime stime in Italia soffrono di " mobbing " oltre un milione di lavoratori, ma risultano coinvolte in tale situazione circa cinque milioni di persone, conteggiate tra familiari ed amici della "vittima".

Inoltre meriterebbe un'attenzione particolare un dato probabilmente "sommerso": gli aspetti di emarginazione e vessazione legati a problematiche inerenti i ruoli maschili e femminili onde accertare discriminazioni vessatorie di tipo sessuale che si configurerebbero quanto meno antitetiche ai principi di pari opportunità che dovrebbero animare le regole del nostro mercato del lavoro.

È quanto mai indispensabile arrivare, dunque, ad una rapida approvazione di una legge che si occupi delle violenze psicologiche esercitate a danno dei lavoratori, attraverso la normativa in grado di prevenire la diffusione, che detti regole precise in tutti quei casi dove è stato provato l'atto o il comportamento persecutorio.

La tutela del lavoratore va infatti intesa ben oltre le mere garanzie assistenziali e legali, focalizzandosi sull'informazione, sulla prevenzione e, una volta accertato il danno, sulla possibilità concreta della " restitutio ad integrum " delle capacità della "vittima", sul suo pieno recupero psicologico, sociale, relazionale e lavorativo.

In tal senso la presentazione del nostro disegno di legge vuole rappresentare un contributo, insieme agli altri per disciplinare tale fenomeno prima che esso assuma dimensioni allarmanti.

Disegno di legge

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge tutela i lavoratori e le lavoratrici da atti e comportamenti persecutori che assumono le caratteristiche della violenza psicologica.
2. La tutela di cui al comma 1 si esplica per tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni e i rapporti di consulenza, indipendentemente dalla loro natura, mansione, grado e durata temporale.

Art. 2.

(Definizioni e campo applicativo)

1. Ai fini della presente legge, per violenza psicologica si intende qualsiasi atto e comportamento, da chiunque esercitato allo scopo di provocare, in un ambito lavorativo, un danno al lavoratore.

2. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1, esercitati singolarmente o da un gruppo, devono essere perpetuati in modo offensivo e vessatorio ed essere svolti con carattere sistematico e continuativo, rilevando a tal fine anche quelli che tendono a discriminare, screditare, emarginare, isolare e demotivare il lavoratore o ad indurlo a comportamenti contrari alla sua etica.

3. Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 1 e 2 rileva ai fini del risarcimento quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore, ovvero si traduce in forme depressive attraverso atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione.

Art. 3.

(Nullità degli atti discriminatori)

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti anche in altri territori o in differenti aree del medesimo sistema, riconducibili alla violenza psicologica, sono nulli.

2. Il provvedimento che decide della nullità degli atti di cui al comma 1 é emesso dal giudice del lavoro, sentite le parti.

3. Gli atti e le decisioni, riconducibili alla discriminazione sessuale, oltreché nulli, comportano per l'amministrazione l'immediata comunicazione del fatto al Ministero per le pari opportunità secondo quanto previsto dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Art. 4.

(Strategia societaria illecita)

1. Qualora il giudice accerti che una amministrazione pubblica o privata ha adottato strategie, con lo scopo di provocare le dimissioni o il licenziamento di uno o piú lavoratori, al fine di ridurre o razionalizzare il proprio personale, puó disporre per gli amministratori o i responsabili delle medesime, l'interdizione per un anno da qualsiasi ufficio.

Art. 5.

(Prevenzione ed informazione)

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua la fattispecie di violenza psicologica ai danni dei lavoratori rilevante ai fini della presente legge.

2. I datori di lavoro pubblici e privati e le rispettive rappresentanze sindacali adotta no tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire qualsiasi forma di violenza psicologica di cui alla presente legge attraverso informazioni e comunicazioni attinenti:

- a) le modalità di utilizzo e d'impiego dei lavoratori;
- b) l'illustrazione delle intenzioni e degli obiettivi di ordine generale concernenti la politica aziendale;
- c) l'elaborazione di procedure che garantiscano adeguate condizioni psicologiche e sociali nel luogo di lavoro;
- d) l'adozione di misure che impediscano od inneschino reazioni negative;
- e) l'offerta di pari opportunità ai lavoratori al fine di migliorare le loro conoscenze e prestazioni.

3. Le iniziative di cui al comma 2 devono essere portate a conoscenza dei lavoratori nei modi e nelle forme previste dalla normativa vigente.

Art. 6.

(Accertamento di fatti persecutori)

1. Nei casi in cui atti e comportamenti di cui all'articolo 2 siano portati a conoscenza, da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, questi hanno l'obbligo di porre in essere le misure atte a verificare la fondatezza dei fatti ed assumere i provvedimenti necessari per il loro superamento ai sensi della direttiva quadro n. 89/391/CEE recepita dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, l'accertamento clinico del fatto é effettuato da consulenti e psicologi esterni, attraverso colloqui individuali, incontri di gruppo, sottoposizione di test e di sostanze reattive, in grado di verificare se si tratti:

a) di vere e proprie forme di maltrattamento, vessazione, discriminazione e persecuzione in ambito lavorativo;

b) di fenomeni di collusione psicologica tra vissuti propri ed esperienza lavorativa;

c) di disturbi propri del soggetto, legati al ciclo di vita o alla sua struttura di personalità.

3. Il lavoratore, accertato il fenomeno persecutorio a cui é stato sottoposto, ha diritto al rimborso, da parte dell'amministrazione nella quale presta servizio, delle spese mediche e psicoterapeutiche sostenute al fine di un suo pieno recupero psicologico, sociale, relazionale e lavorativo.

Art. 7.

(Sportello unico contro gli abusi)

1. Presso la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Roma é istituito lo sportello unico contro gli abusi nei posti di lavoro con lo scopo di offrire consulenza a chi si ritiene interessato ad atti e comportamenti persecutori.

2. Lo sportello di cui al comma 1, al quale sono addetti un avvocato e uno psicologo, puó avvalersi di esperti in medicina del lavoro ed é altresí dotato di un numero verde per consentire consulenze telefoniche.

3. I sindacati e le associazioni datoriali possono, in ogni caso, secondo quanto previsto dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, istituire appositi organismi paritetici nazionali, territoriali e di settore per promuovere la cultura della prevenzione nei confronti delle violenze psicologiche.

Art. 8.

(Responsabilità disciplinare)

1. Nei confronti di coloro che pongano in essere gli atti o tengano i comportamenti previsti dall'articolo 2, si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare.

2. La stessa responsabilità di cui al comma 1 grava altresí su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 9.

(Azione di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza psicologica nel luogo di lavoro può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi.
2. In ogni caso è data facoltà al lavoratore di adire in giudizio la controparte responsabile delle violenze promuovendo il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.
3. Per il ricorso in giudizio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile ed il giudice, in caso di condanna del responsabile del comportamento sanzionato, dispone il risarcimento del danno liquidandolo in forma equitativa.

Art. 10.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata il giudice, ove lo ritenga opportuno, può disporre che del provvedimento di condanna venga data data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze, qualora ne dia al giudice esplicita indicazione.

Art. 11.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Disegno di legge n. 4812, d'iniziativa dei senatori TOMASSINI, ASCIUTTI, TERRACINI, MANCA, LAURO, PICCIONI, VEGAS, COSTA, GERMANÀ, DE ANNA, TONIOLLI, SELLA DI MONTELUCE, MANFREDI, BETTAMIO, VENTUCCI, PORCARI e BRUNI

(comunicato alla presidenza il 2 marzo 2000)

"Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica"

Relazione

Da recenti ricerche della Clinica del lavoro di Milano e dell'Associazione Prima di Bologna risulta che in Italia circa cinque milioni di lavoratori soffrono di mobbing.

Pochi oggi conoscono il significato di tale fenomeno che sta assumendo dimensioni allarmanti soprattutto nel settore pubblico ove sarebbero interessati il 56 per cento dei lavoratori.

Con il termine mobbing si definisce la violenza e persecuzione psicologica perpetrata con qualsiasi atto o comportamento al fine di danneggiare il lavoratore (articolo 1).

Gli artefici possono essere colleghi di lavoro, superiori, ma a volte la stessa azienda nell'ambito di una strategia precisa tesa alla riduzione di personale o all'eliminazione di persone indesiderate o ritenute «scomode».

Le conseguenze del mobbing sono molto gravi. I danni psicologici arrecati, che incidono sull'autostima del lavoratore, possono scatenare condizioni di forte depressione.

In Svezia una indagine statistica ha dimostrato che il 20 per cento dei suicidi, in un anno, hanno avuto come causa scatenante tale fenomeno.

Il mobbing nel nostro Paese trova più che altrove condizioni favorevoli per prosperare grazie ad una crisi economica preoccupante che provoca drastiche riduzioni di personale specialmente nel settore pubblico a seguito degli interventi di privatizzazione; per questo è necessario proporre un intervento legislativo al fine di tutelare il lavoratore.

Pur nella consapevolezza della difficoltà di individuare con precisione fattispecie concrete degli atti e dei comportamenti attraverso i quali si verifica il fenomeno e proporre soluzioni risolutive dello stesso, il presente disegno di legge mira ad avviare un dibattito su tali problematiche che minano l'integrità psico-fisica dei soggetti che ne sono coinvolti.

In particolare si dettano una serie di disposizioni al fine di prevenire il verificarsi di atti e comportamenti vessatori. Si prevede, infatti, l'individuazione, nei singoli ambiti lavorativi di organismi atti ad adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione del fenomeno ivi compreso il diritto per il lavoratore di chiedere informazioni relative alle assegnazioni degli incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate (articolo 6).

Tali organismi debbono altresì procedere tempestivamente per accertare i fatti denunciati anche tramite centri medici che operano presso le Aziende sanitarie locali.

Una volta accertati i suddetti fatti il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per la loro rimozione (articolo 4).

Gli atti discriminatori concernenti le variazioni di qualifiche, di mansioni, di incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica sono comunque annullabili su istanza del lavoratore (articolo 2) e i responsabili della violenza o persecuzione sono tenuti al risarcimento del danno (articolo 5).

Il lavoratore ha diritto altresì alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Disegno di legge

Art. 1.

(Finalità e definizioni)

1. La presente legge è diretta a tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza o della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.

2. Ai fini della presente legge, per violenza o persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, superiori gerarchici o pari grado nei confronti del lavoratore, finalizzati a danneggiare quest'ultimo e svolti con carattere sistematico, continuato e con palese predeterminazione.

3. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si traducono in maltrattamenti verbali, nell'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, nell'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, nella svalutazione dei risultati ottenuti, nella mancata prospettiva di progressione di carriera, in trasferimenti non oggettivamente motivati e in altri atteggiamenti di carattere manifestamente vessatorio e ingiustificato che modificano la personalità del lavoratore e che possono indurlo ad abbandonare il lavoro.

Art. 2.

(Annullabilità di atti discriminatori)

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza o alla persecuzione psicologica, sono annullabili su istanza del lavoratore danneggiato.

Art. 3.

(Prevenzione)

1. Le imprese e le amministrazioni pubbliche istituiscono organismi interni con il compito di adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione della violenza o della persecuzione psicologica. Tali organismi sono composti da un rappresentante dell'impresa o della amministrazione pubblica, da un rappresentante eletto dai lavoratori e da un esperto esterno nominato dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

Art. 4.

(Accertamento dei fatti)

1. Nel caso in cui il lavoratore si ritenga danneggiato a seguito degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1 ha facoltà di rivolgersi all'organismo di cui all'articolo 3.

2. Gli organismi di cui all'articolo 3, hanno l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati anche tramite centri medici che operano presso le Asl.

3. Accertati i fatti denunciati il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per la loro rimozione.

Art. 5.

(Risarcimento del danno e reintegrazione nel posto di lavoro)

1. Coloro che pongano in essere gli atti o i comportamenti previsti dall'articolo 1, sono tenuti a risarcire il danno nei modi e nelle forme previste dalla normativa vigente.

2. Il risarcimento del danno è altresì dovuto da chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti inesistenti al fine di ottenere qualsiasi utilità per sé o per altri.

3. Il lavoratore deve essere reintegrato nel posto di lavoro se la violenza o la persecuzione psicologica di cui alla presente legge ha comportato le sue dimissioni.

Art. 6.

(Informazione)

1. I lavoratori hanno il diritto di chiedere all'impresa o all'amministrazione pubblica informazioni relative alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate.

2. L'impresa o l'amministrazione pubblica è tenuta, su richiesta dell'interessato, a dare le informazioni di cui al comma 1.

3. L'impresa o l'amministrazione pubblica può opporre rifiuto motivato nel caso in cui possa derivare un danno per la stessa o per terzi.

Art. 7.

(Azioni di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile.

2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

Art. 8.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata, qualora ne dia al giudice stesso esplicita indicazione, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza o di persecuzione psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze o persecuzioni.

Art. 9.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore entro sessanta giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Disegno di legge n. 4802 d'iniziativa dei senatori MAGNALBÒ, PELLICINI, CASTELLANI Carla, BONATESTA, FLORINO, PASQUALI, DEMASI, MAGLIOCCHETTI, BEVILACQUA, PALOMBO, DE CORATO, MONTELEONE, CUSIMANO e TURINI

(Comunicato alla presidenza il 25 settembre)

"Norme per contrastare il fenomeno del mobbing"

Relazione

Il termine mobbing, che da qualche tempo è divenuto di uso frequente, deriva dal verbo inglese «to mob», che significa assalire tumultuando in massa, malmenare, aggredire. Fu usato, per la prima volta, dal Konrad Lorenz, biologo inglese dell'Ottocento (e poi ripreso agli inizi degli anni Ottanta del professor Leymann) per indicare il comportamento di alcuni animali quando si coalizzano contro un membro del gruppo fino ad escluderlo dalla comunità.

Si tratta di un termine destinato a entrare in modo diffuso nella lingua italiana di qui ai prossimi anni, giacché oggi è largamente interpretato per indicare una qualsiasi forma di terrorismo psicologico esercitato nei luoghi di lavoro in danno dei lavoratori.

Sino a una decina di anni fa il significato era per lo più sconosciuto: solo con gli studi e le ricerche promosse per la prima volta in Svezia, agli inizi degli anni Ottanta, la conoscenza e lo studio del mobbing si è esteso in Germania e negli altri paesi del Nord Europa, fino ad arrivare nel 1995 in Italia.

Lo scopo del mobbing è quello di porre in essere comportamenti di tipo persecutorio, attuati in modo evidente e continuo, per eliminare una persona che è o è divenuta, in qualche modo, scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni.

Anche le molestie sessuali, possono rientrare nelle pratiche di mobbing: il cui scopo finale appare, in ogni caso, quello di eliminare «soggetti scomodi».

I soggetti attivi del mobbing possono essere i superiori, i capi intermedi e gli stessi colleghi del lavoratore, vittima della persecuzione. In qualche caso, la stessa azienda o lo stesso datore di lavoro possono assumere il ruolo di mobbers, nel quadro di una precisa strategia aziendale.

Fondamentalmente, a qualunque fine sia mirato, il mobbing rimane un abuso perpetrato nei confronti della dignità di una persona, che ne subisce in primo luogo i danni di natura psicologica e, secondariamente, quelli di natura economica.

Seguendo l'interpretazione di Leymann possiamo tentare di spiegare il fenomeno contraddistinguendone le diverse fasi nel modo seguente:

I fase. – In tutti i luoghi di lavoro nascono quotidianamente dei conflitti, il che è normale: infatti nel lavoro come nella vita, si scontrano caratteri, opinioni e abitudini diverse. Questi conflitti non fanno sempre parte del mobbing, ma possono diventarlo: quando il conflitto quotidiano non si risolve, se il momentaneo screzio non si chiarisce, allora l'astio, il desiderio di rivalsa da parte di uno o più attori possono perdurare anche per lungo tempo e minare alla base le relazioni sociali, favorendo l'insorgere di una situazione di mobbing.

II fase. – Si verifica quando un conflitto nato per caso matura e diventa continuativo, trasformandosi in mobbing vero e proprio. Il ruolo della vittima e quello del mobber si definiscono: il mobber continua ad agire in modo sistematico e per lo più intenzionale, mentre per colui che subisce la situazione di mobbing inizia un pericoloso processo di stigmatizzazione: egli diventa agli occhi di tutti la vittima.

III fase. – Il mobbing è ormai così evidente da oltrepassare i limiti dell'ufficio o del reparto in cui è nato e diventa di pubblico dominio. La vittima comincia ad accusare problemi di salute, ad assentarsi con sempre maggiore frequenza, a richiedere permessi sempre più frequenti per visite mediche, a mettersi in malattia, a manifestare un calo di rendimento. Il caso probabilmente sarà esaminato dall'ufficio di amministrazione del personale che svolgerà delle indagini. Di solito i risultati saranno inficiati dall'azione dei miti psicologici sparsi dal mobber, per cui spesso ne consegue che la vittima è un elemento dannoso e dispendioso per l'azienda e per costringerla alle dimissioni si ricorre a trasferimenti, declassamenti di mansioni e punizioni di vario tipo.

IV fase. – Il mobbing raggiunge il suo scopo: eliminare la vittima. Essa può dimettersi, esasperata può chiedere il prepensionamento oppure essere licenziata con un pretesto o con l'inganno. Non tutti i casi di mobbing arrivano però a questa fase. Solo le vittime dei casi estremi sono costrette in un modo o nell'altro ad abbandonare il lavoro.

Tuttavia, anche senza abbandonare il lavoro, il mobbizzato può entrare in una situazione di vera disperazione. Di solito soffre di forme depressive più o meno gravi e si cura con psicofarmaci e terapie che hanno solo un effetto palliativo perché il problema sul lavoro non solo resta, ma tende ad aggravarsi. Spesso anche la famiglia della vittima è coinvolta, infatti l'assorbimento familiare della crisi causata dal mobbing implica che anche i vari membri ne subiscano le conseguenze, sia di ordine psicologico che pratico ed economico, come nel caso in cui si dovesse arrivare al licenziamento o alle dimissioni.

Gli errori da parte dell'amministrazione sono spesso dovuti alla mancanza di conoscenza del fenomeno e delle sue caratteristiche. Di conseguenza i provvedimenti presi sono non solo inadatti, ma molto pericolosi per la vittima.

Per una corretta valutazione del fenomeno, si devono comunque tenere in considerazione le correlazioni con l'ambiente culturale in cui ha luogo. Il mobbing, infatti, non è un evento fisso e omogeneo: esso è un processo articolato che comincia lentamente e subdolamente e diventa spesso evidente dopo un lungo periodo con manifestazioni diverse.

Gli effetti del mobbing sono assai rilevanti per l'ordinamento: sono legati non solo alla riqualificazione del lavoratore, ma anche e soprattutto al suo stato di salute, il cui decadimento finisce per riverberarsi sulla struttura sanitaria nazionale, in termini di aggravio delle spese per l'assistenza. E ciò senza considerare gli altriobiettivi danni subiti dalla stessa unità lavorativa interessata, con un inevitabile, grave calo della produttività in tale ambito.

Approfondite ricerche svolte in altri Paesi hanno dimostrato che il mobbing può portare alla invalidità psicologica del lavoratore, sì che può essere corretto, in proposito, parlare di una vera e propria malattia professionale, del tutto simile a un infortunio sul lavoro.

In Germania, le ricerche scientifiche sul fenomeno del mobbing e la legislazione in materia sono particolarmente avanzate. I sindacati tedeschi hanno promosso campagne di sensibilizzazione e strategie di intervento sui casi di mobbing, i cui danni rientrano nella casistica delle malattie professionali e fra le cause per ottenere il risarcimento del danno biologico. In Svezia il mobbing è addirittura elencato come reato nel codice penale.

Per quel che attiene al nostro Paese, talune statistiche riferiscono di una percentuale modesta, pari al 4,2 per cento del totale dei lavoratori dipendenti in Italia, circa 750.000 vittime.

In realtà il dato che emerge, appare assai lontano dal vero, in quanto ancora oggi le violenze morali in ambito lavorativo, risultano particolarmente difficili da quantificare: sia perché lo studio del fenomeno giunge con notevole ritardo, rispetto alle altre nazioni, sia perché le stesse vittime rifiutano di considerarsi tali, per timore di ulteriori ritorsioni, o per altri motivi.

Una recente ricerca effettuata dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, avrebbe accertato l'esistenza di circa 1.500.000 lavoratori, vittime del mobbing nel giugno 2000.

Se si tiene conto, tuttavia, del fatto che oltre al lavoratore interessato, anche i familiari sono pienamente coinvolti dalle ritorsioni – sia di ordine pratico che psicologico – causate dal fenomeno sopra descritto, non è difficile pervenire ad un numero globale di circa 4.000.000 di soggetti perseguiti in via diretta o indirettamente.

Sempre l'ISPESL riferisce che il 71 per cento delle denunce riguarderebbe i dipendenti del pubblico impiego. Nel 62 per cento dei casi, si tratterebbe di persone con più di 50 anni; l'81 per cento sarebbe, poi, composto da quadri e impiegati. Da un'altra analisi risulterebbe che a esercitare il mobbing sarebbero per il 57,3 per cento i superiori e per il 30,3 per cento i colleghi.

Lo stesso mondo politico risulta influenzato dal mobbing visto che già negli anni Settanta a un deputato venne riconosciuta una indennità per effetto del mobbing, seguita da una pensione di invalidità. In proposito, si è inteso configurare all'articolo 7 la pratica del mobbing anche nel contesto della vita dei partiti politici e delle associazioni in genere, così come regolate dall'articolo 36 del codice civile.

Vanno anche configurati come mobbing, non solo la lotta contro la diversità politica del lavoratore rispetto al contesto in cui si trova ad operare, ma anche tutti gli attacchi alla sua reputazione, i pettegolezzi, le insinuazioni malevole, le attribuzioni di errori altrui, le segnalazioni diffamatorie e altro.

Per quel che attiene, poi, al profilo della adozione del mobbing, quale strumento di una precisa strategia aziendale, rivolta a porre le basi per l'abbandono del posto di lavoro – sotto forma di dimissioni volontarie – da parte delle vittime, la censura non può che essere seria e grave, soprattutto in un Paese come il nostro che soffre di altissimi livelli di disoccupazione, prossimi al 12 per cento, e che difficilmente riesce a creare nuovi posti di lavoro per i giovani.

Superfluo, è perciò, sottolineare il gravissimo clima di paura, incertezza e ansia che il mobbing è destinato a portare con sé.

In considerazione di quanto premesso si auspica la rapida approvazione del presente disegno di legge, che intende in tal modo prevenire il verificarsi di atti e comportamenti così gravemente lesivi sia della dignità, sia della reputazione di ogni lavoratore, in linea con quanto così fermamente proclamato dagli articoli 32 e 41 della Costituzione.

Il presente disegno di legge si compone di sette articoli.

L'articolo 1 definisce i principi generali cui ricondurre il fenomeno del mobbing e le sue manifestazioni.

L'articolo 2 sancisce il principio dell'annullabilità dei provvedimenti assunti dal datore di lavoro con il fine di danneggiare il lavoratore.

L'articolo 3 attribuisce al Ministro del lavoro e della previdenza sociale il compito di emanare, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente disegno di legge, un apposito decreto cui ricondurre le singole fattispecie di violenze e persecuzioni oggetto del mobbing e rilevanti ai fini della presente proposta normativa.

L'articolo 4 definisce i casi in cui applicare le responsabilità disciplinari; gli articoli 5 e 6 riguardano il ricorso alla giustizia ordinaria.

Infine, l'articolo 7 estende l'applicazione della normativa in oggetto anche nel contesto delle associazioni regolate dall'articolo 36 del codice civile e dei partiti politici.

Disegno di legge

Art. 1.

(Principi e finalità)

1. Sono da ricondurre, nell'ambito della definizione di mobbing, tutti quegli atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi e colleghi, che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità, atti ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera.

2. La presente legge è volta a tutelare tutti i lavoratori che, in qualsiasi luogo di lavoro e a qualsiasi livello, subiscono comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza fisica, comprese le molestie anche sessuali, e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.

3. Gli atti e comportamenti che rilevano ai fini della presente legge sono caratterizzati dal contenuto vessatorio e da finalità persecutorie che si traducono in molestie, in maltrattamenti verbali, nonché in atteggiamenti tali da danneggiare la personalità e la dignità del lavoratore, incidendo sulla di lui immagine sociale, sulla situazione privata e professionale, nonché sulle relazioni sociali, oltre che sulla salute.

4. In particolare le attività di mobbing si sostanziano in atti di ostilità, attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie, attribuzioni di errori altrui, carenza di informative e informazioni volutamente errate, al fine di creare problemi, controlli e sorveglianza continui, minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza, difficoltà di permessi o ferie, assenza di promozioni o passaggi di grado, ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

5. Il danno di natura psico-fisica, provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 3 e 4, rileva, ai fini della presente legge, quando incide sulla capacità lavorativa del lavoratore, sia pregiudicandone l'autostima, sia inducendo crisi depressive o danni diretti o indiretti sulla salute.

Art. 2.

(Annullabilità degli atti di discriminazione)

1. Gli atti posti in essere dal datore di lavoro, nonché i provvedimenti assunti, nella eventuale modifica delle mansioni e qualifiche, di incarichi, trasferimenti di altra natura, riconducibili alle condotte di cui all'articolo 1, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato.

Art. 3.

(Attività di prevenzione e informazione)

1. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale emana un apposito decreto con il quale individua le singole fattispecie di violenza e persecuzione ai danni dei lavoratori rilevanti ai sensi della presente legge.

2. I datori di lavoro, pubblici o privati, a qualsiasi livello, unitamente alle rispettive rappresentanze sindacali, là dove esistenti, sono tenuti ad adottare tutte le iniziative necessarie intese a prevenire i fenomeni di violenza e persecuzione di cui all'articolo 1, nonché i conflitti nei luoghi di lavoro.

3. Gli stessi datori di lavoro, pubblici o privati, unitamente alle rappresentanze sindacali, là dove esistenti, sono tenuti, altresì, a dare tutte le informazioni rilevanti relative alle assegnazioni degli incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni delle mansioni e delle qualifiche, in applicazione della presente legge.

4. Sia il decreto di cui al comma 1, che le informazioni di cui al comma 3 devono essere affissi nelle bacheche aziendali e, in ogni caso, resi debitamente pubblici.

5. In presenza di denuncia di atti e comportamenti di cui all'articolo 1, da parte di singoli lavoratori, è compito dei datori di lavoro e delle rispettive rappresentanze sindacali aziendali, là dove esistenti, provvedere tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati, ove del caso anche con l'ausilio di soggetti estranei all'azienda. Accertati i fatti, il datore di lavoro è tenuto ad assumere tutte le iniziative necessarie per superare il conflitto denunciato. Ai fini della individuazione delle misure necessarie, il datore di lavoro può anche avvalersi della collaborazione dei lavoratori dell'area aziendale interessata.

6. A integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di sei ore, su base annuale, al fine di esaminare e dibattere riguardo alle violenze e alle persecuzioni psicologiche nei luoghi di lavoro con le modalità e con le forme previste dal citato articolo 20 della legge n. 300 del 1970.

Art. 4.

(Responsabilità disciplinare)

1. A coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 1 si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare.

2. Responsabilità analoga a quella di cui al comma 1 grava su chi consapevolmente denuncia gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 1, ancorché notoriamente inesistenti, al solo fine di trarne un qualsivoglia vantaggio.

Art. 5.

(Ricorso alla giustizia ordinaria)

1. Ogni lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione contemplato dall'articolo 410 del codice di procedura civile, ove del caso, anche con l'ausilio delle rappresentanze aziendali, là dove esistenti. Il procedimento è regolato dall'articolo 413 del codice di procedura civile.

2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, la cui liquidazione ha luogo in forma equitativa.

Art. 6.

(Provvedimento del giudice e pubblicità)

1. Il giudice, su istanza della parte interessata, può disporre idonea pubblicità al provvedimento di condanna, a cura e spese del datore di lavoro, ove del caso anche mediante lettera o comunicato, da indirizzare ai dipendenti interessati, appartenenti al reparto o all'unità lavorativa dove la violenza o la persecuzione hanno trovato attuazione.

2. Il nome della persona o delle persone vittime della violenza o della persecuzione possono essere omissi.

Art. 7.

(Configurazione nell'ambito della vita dei partiti politici e delle associazioni)

1. La normativa di cui alla presente legge trova applicazione anche nel contesto della vita dei partiti politici, nonché delle associazioni regolate dall'articolo 36 del codice civile.

2. Allorquando i soggetti passivi del mobbing non rivestano la qualifica di lavoratori dipendenti, ma siano semplici iscritti o soci, le attività di prevenzione e di informazione di cui all'articolo 3 si intendono demandate agli organismi di controllo regolarmente costituiti e operanti in conformità con quanto previsto dagli atti costitutivi, ovvero dagli statuti dei singoli organismi interessati.

3. Se il soggetto passivo del mobbing, non intende fare ricorso alla giustizia ordinaria, così come previsto dall'articolo 5, ogni eventuale controversia può essere composta mediante ricorso al collegio dei probiviri, ovvero agli altri organi di controllo previsti dallo statuto dell'organismo interessato.

REGOLAMENTAZIONE PENALE

1) Proposta di legge d'iniziativa dei deputati Cicu ed altri (Forza Italia) n. 1813.

2) Proposta di legge d'iniziativa del deputato Fiori (All. Naz.) n. 6667.

3) Proposta di legge d'iniziativa dei deputati Volonté ed altri (Misto - CDU) n. 7265.

1) PROPOSTA DI LEGGE n. 1813 d'iniziativa dei deputati CICU, MARRAS, MASSIDDA, LIOTTA, ALEFFI, CUCCU, ARMOSINO, BERGAMO, BURANI PROCACCINI, CASCIO, COSENTINO, DANESE, DEL BARONE, DIVELLA, FLORESTA, GIANNATTASIO, GUIDI, PAGLIUCA, ROSSO, TARDITI

(Presentata il 9 luglio 1996)

"Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro

Relazione

L'avvicinarsi del terzo millennio è caratterizzato da un contesto sociale molto diverso dal recente passato. Negli anni duemila incideranno i problemi legati all'adattabilità degli individui alla nuova realtà sociale in cui arà preminente l'individualismo. Pochi oggi conoscono il significato di mobbing, un termine che entrerà diffusamente nel vocabolario della lingua italiana nei prossimi anni. Con mobbing si definisce una forma di terrore psicologico che viene esercitato nel posto di lavoro. Si manifesta con atti e strategie persecutrici nei confronti delle vittime (mobbizzati). Gli artefici, denominati mobber, possono essere colleghi di lavoro, superiori, ma a volte l'azienda stessa nell'ambito di una strategia precisa. Il mobbing, qualsiasi sia il fine, è sempre e comunque un abuso perpetrato nei confronti di una persona, che ne subisce i danni economici e soprattutto psicologici.

Lo scopo di chi attua una strategia di mobbing è quello di eliminare una persona che è, o è diventata, "scomoda" perpetrando un'azione psicologica che può provocare il licenziamento volontario senza per questo generare un caso sindacale.

Le conseguenze del mobbing sono notevoli ed incidono non solo nella sfera privata ma investono la realtà sociale con ulteriori pesi per le strutture pubbliche di assistenza a cui si aggiunge il danneggiamento che subisce la struttura di lavoro con conseguente significativo calo della produttività.

Ricerche condotte in altri Paesi hanno pure dimostrato che il mobbing può portare fino alla invalidità psicologica e quindi si può parlare di una vera e propria malattia professionale del tutto simile a infortuni sul lavoro.

Proprio nel mondo politico, negli anni settanta, a un deputato è stata riconosciuta una infermità per effetto del mobbing e per questo si è provveduto al rilascio di una pensione di invalidità.

In Svezia una indagine statistica ha dimostrato che il 20 per cento dei suicidi, in un anno, hanno avuto quale causa scatenante fenomeni di mobbing. In Italia soffrono per mobbing circa un milione di lavoratori e si stimano in 5 milioni le persone coinvolte in qualche modo nel fenomeno, quali familiari, amici o parenti delle vittime.

Un lavoratore costretto a prepensionamento a soli 40 anni determina un costo sociale di un miliardo e 200 milioni in più rispetto a un lavoratore che va in quiescenza all'età prevista.

Possono configurarsi nel mobbing anche le molestie sessuali, l'ostracismo del datore di lavoro nei confronti del personale femminile, la diversità politica del lavoratore rispetto a quella aziendale, eccetera.

L'atteggiamento repressivo può essere assunto nell'ambito di una strategia aziendale tesa alla riduzione di personale o all'eliminazione di persone indesiderate, colpendo proprio il personale in condizioni psicologiche più deboli. Il mobbing nella nostra nazione trova più che altrove condizioni favorevoli per prosperare grazie ad una crisi economica preoccupante che provoca drastiche riduzioni di personale; per questo è altissima, nel lavoratore, la paura di perdere il posto di lavoro. Nel codice penale non è previsto il reato di mobbing anche se spesso esso si può inquadrare in altri illeciti come l'abuso di ufficio, l'abuso di potere, le molestie, eccetera, ossia atti che conducono al mobbing.

Con la seguente proposta di legge si vuole prevedere il reato di mobbing e perseguire penalmente tale comportamento, equiparandola ad un reato verso la persona e verso la società. Il reato di mobbing comporterà una condanna detentiva, nei confronti del mobber, fino a tre anni e l'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni.

Proposta di legge

Art. 1.

1. Chiunque cagiona un danno ad altri ponendo in essere una condotta tesa ad instaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro è condannato alla reclusione da 1 a 3 anni e all'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni.

2. La condotta delittuosa di cui al comma 1 si realizza attraverso molestie, minacce, calunnie e ogni altro atteggiamento vessatorio che conduca il lavoratore all'emarginazione, alla diseguaglianza di trattamento economico e di condizioni lavorative, all'assegnazione di compiti o funzioni dequalificanti.

PROPOSTA DI LEGGE n. 6667 d'iniziativa del deputato FIORI

(Presentata il 5 gennaio 2000)

"Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche"

Relazione

La presente proposta di legge è intesa a sconfiggere il deplorable fenomeno dell'abuso di autorità, un malcostume etico e civile che, nato in genere diffusamente nei posti di lavoro pubblici e privati del nostro Paese, in questi ultimi anni, malgrado uno stratificato fronte di omertà che ne impedisce la definizione dei margini di consistenza reale, cresce e si sviluppa in modo insidioso ed inquietante ormai in quasi tutti i settori della società nazionale. Tale fenomeno, chiamato con il termine anglosassone "mobbing", si concretizza in una violenza psicologica più o meno strisciante volta a provocare in modo subdolo e sistematico l'annientamento morale e professionale, l'emarginazione sociale, ed in qualche caso l'alienazione, di una o più persone, attraverso metodologie dirette ed indirette, quali molestie personali psico-fisiche e/o sessuali, diffusione preordinata di insinuazioni calunniose ed infamanti sulla vita pubblica e privata, ingiustificata discriminazione nella carriera professionale per favorire o meno prevaricazioni di aspiranti terzi. O, comunque, azioni che producano disuguaglianza di trattamento economico, assegnazione di carichi di lavoro al di là della soglia ordinaria o l'assegnazione a funzioni o mansioni inferiori a quelle della qualifica funzionale di pertinenza e palesemente degradanti per la dignità personale, continuità di comportamenti vessatori, minacciosi, arbitrari e pretestuosi da parte di superiori e colleghi in cui si possono ravvisare intenzioni preordinate e coordinate per promuovere nei confronti del lavoratore vittima di persecuzione ingiustificati procedimenti disciplinari, la sospensione dal servizio, il licenziamento o addirittura volontarie dimissioni per sottrarsi a tali violenze materiali e/o psicologiche. O qualsiasi altra azione isolata o concertata, tesa a dequalificare l'immagine morale della persona anche per procurare ad altri soggetti agevolazioni e privilegi altrimenti disciplinati dalla legge. Ciò premesso, onorevoli colleghi, auspico la rapida approvazione della presente proposta di legge.

Proposta di legge

Art. 1.

1. Chiunque pone in essere atti di violenza psicologica o comunque riconducibili ad essa, inequivocabilmente e strumentalmente finalizzati a provocare un danno lesivo della dignità, fisica o morale, di altri costretti a subire tali atti a causa di uno stato di necessità, è condannato alla reclusione da uno a tre anni ed alla interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni o, in alternativa, alla multa da 5 a 30 milioni di lire.

Art. 2.

1. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa anche danni psico-fisici o danni materiali ed economici la condanna alla reclusione è elevata da due a quattro anni e l'interdizione dai pubblici uffici è elevata fino a cinque anni o, in alternativa, la multa è elevata fino a 50 milioni di lire.

Art. 3.

1. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa indigenza economica o danni psico-fisici a carattere permanente la condanna alla reclusione è elevata da tre a cinque anni e l'interdizione dai pubblici uffici è perpetua. La condanna alla reclusione può essere sostituita dalla multa fino a 200 milioni di lire.

Art. 4.

1. Gli atti delittuosi di cui all'articolo 1 sono identificabili in molestie psico-fisiche, minacce e calunnie e comunque in comportamenti vessatori che conducono altri a conclamata emarginazione sociale e/o lavorativa, in ingiustificate discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, nel costringimento a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che comportano l'accettazione volontaria di decisioni costrittive ingiustificate e pretestuose nella vita lavorativa, in stati di menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, o, comunque, sia nell'ambito civile che in quello lavorativo, in atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge.

Proposta di legge n. 7235, d'iniziativa dei deputati VOLONTE', TASSONE, TERESIO DELFINO, GRILLO, CUTRUFO

(Presentata il 26 luglio 2000)

"Disposizioni per la tutela dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro"

Relazione

La presente proposta di legge è diretta a tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro. Ai fini della proposta di legge per violenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere ed i comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione.

Con la presente proposta di legge si intende dare alle imprese, nel loro interesse, uno strumento per migliorare in qualità ed in quantità l'impegno dei lavoratori stessi con evidenti benefici derivanti sia dalla maggiore competitività sia da un migliore impiego delle risorse umane. Infatti, le conseguenze del cosiddetto mobbing sono notevoli ed incidono non solo nella sfera privata, ma investono anche la realtà sociale, con ulteriori pesi per le strutture pubbliche di assistenza a cui si aggiunge il danneggiamento che subisce la struttura di lavoro con conseguente calo della produttività.

Inoltre, approfondite ricerche hanno accertato che il mobbing può portare fino alla invalidità psicologica e quindi si può parlare di una vera e propria malattia professionale del tutto simile agli infortuni sul lavoro.

E' per tutte queste motivazioni che la presente proposta di legge intende prevedere il reato di violenza psicologica e perseguire penalmente tale comportamento equiparandolo ad un reato contro la persona e contro la società.

Proposta di legge

Art. 1.

- 1 Chiunque sul luogo di lavoro pone in essere atti di violenza identificabili in molestie psico-fisiche, minacce e calunnie in comportamenti vessatori che conducano altri ad una conclamata emarginazione sociale o lavorativa, ovvero ad una ingiustificata discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, che costringano a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che provochino menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, è punito con la reclusione da uno a tre anni e con la interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni o, in alternativa, con la multa da lire 10 milioni a lire 40 milioni.
2. Il responsabile del comportamento sanzionato ai sensi del comma 1 è altresì tenuto al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro stesso.
3. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti anche in altri territori o in differenti aree del medesimo sistema, riconducibili al reato di violenza psicologica di cui al comma 1, sono nulli.

GIURISPRUDENZA	demansionamento, vessazioni, danno biologico, esistenziale
----------------	---

Cass. 9. L 1999, n. 475 (est. Miani Canevari) - (visite fiscali vessatorie e mobbing)

Trib. Torino 30 dicembre 1999 (est. Ciocchetti) Stomeo e. Ziliani Sp (mobbing)

Cass. 8.1.2000, n. 143 (est. Prestipino) (mobbing indimostrato: licenziamento)

Trib. Milano 26 aprile 2000 (est. Atanasio) - Taviani e. RAI (mobbing)

Trib. Bari 29 settembre 2000 (est. Notarnicola)- (demansionamento e mobbing)

Tre sentenze (Trib.Treviso 2000,Cass. n. 14443/00,Cass. 9928/01 (demansionamento)

Trib. Forlì 15 marzo 2001 (est. Sorgi) - Mulas e. BNA (mobbing - danno esistenziale)

Trib. Torino 10 agosto 2001 (est. Ciocchetti) - Solinas c. Sanpaoloimi SpA (mobbing)

Trib. Lecce 31 agosto 2001 (est. Buffa) - Ministero del lavoro e. Claudi (bossing)

Cass. pen. VI sez., 12 marzo 2001, n. 10090 - Inipp. Erba e Celi (vessazioni e bossing)

Trib. Milano 14 giugno 2001 (mobbing sessuale e licenziamento per abuso internet)

Trib. Pisa 7 ottobre 2001 (est. Nisticò) - (molestie, mobbing - danno esistenziale)

Cass. 23 ottobre 2001, n. 13033 (est. Mileo) (demansionamento)

Trib. Pisa 13.3. 2001 (est. Nisticò)(dequalificazione, visite fiscali, danno biologico)

Cass.2.11.2001^ 13580 (est. De Matteis) e Trib. Milano 4.5.2001 (demansionamento)

Trib. Milano 22.12.2001 (est. Atanasio) - (demansionamento al rientro da maternità)

Trib. Milano 28.12.2001 (est. Negri della Torre) - (reazione a molestie sessuali)

Cass. 2.1. 2002, n. 10 (est. Coletti) - (forzata inattività)

App. Bari 31.1.2002 (est. Berloco) - (licenziamento per pubblicizzazione mobbing)

Trib. Pisa 10.4.2002 (est. Nisticò) - (mobbing per compiacenza e danno esistenziale)

Cass. 1.6.2002, n. 7967 (est. De Matteis) - (demansionamento del dirigente)

Trib. Crotone 10.7.2002 (est. Pucci) - (sottrazione di ruolo per affidamento ad esterno)

Trib. pen. Torino 1.8.2002 (est. Leo) - (condanna penale mobbing con lesioni colpose)

Trib. Milano 6.5.2002 (est. Frattin) - (danni alla salute e vizi dei CTU sanitari)

Trib. pen. Taranto 7.3.2002 (est. Chiarelli) - (Mobbing Palazzina Laf Ilva Taranto)

Corte d'App. di Salerno 17.4.2002 (est. Vignes) - (mobbing bancario)

Cass. 12.11.2002 n. 15868 (est. Prestipino)-(danno da demansionamento in re ipsa)

Trib. Venezia 15.1.2003 (est. Ferretti) - (danni da mobbing e prescrizione)

Trib. Pinerolo 6.2.2003 (est. Reynaud) - (mobbing rifluente in danno esistenziale)

Trib. Ravenna 4.2.2003 (est. Rivero) - (danno biologico, morale, esistenziale)

Mobbing	Storie
---------	--------

Un'incredibile (ma purtroppo vera) storia di mobbing per effetto convergente delle esiziali "solidarietà" para-ecclesiastiche e accademico-baronali: il caso dell'oncologo G. Bigotti del Policlinico Gemelli di Roma

Il 22 e il 23 luglio 2000, "Il Manifesto" pubblicò questa storia di mobbing raccontata dal giornalista Massimo Giannetti. Il protagonista è un medico del Policlinico "Gemelli" di Roma. Ancora una volta colpisce la noncuranza con cui i potenti schiacciano i deboli. Sembra quasi che la vittima del mobbing e dei mobbers sia sola e che anche l'apparato della Giustizia non stia quasi mai dalla sua parte. Naturalmente si tratta di considerazioni sommarie e verosimilmente superficiali, in quanto - non conoscendo direttamente la terribile vicenda - ci siamo limitati (usando l'accorgimento dell'omissione dei nominativi dei due maggiori imputati di mobbing) a riproporre il contenuto dei due articoli del giornalista Massimo Giannetti de "Il Manifesto" che ci attesta averli redatti sulla base di documentazione giudiziaria incontestata. Nel merito, considerata la pesantezza degli addebiti, la crudezza dello scontro ed il livello delle persone fisiche e giuridiche, direttamente o indirettamente coinvolte o toccate, l'Autore del sito declina ogni responsabilità in ordine al contenuto della vicenda, semmai risalente esclusivamente in capo al giornalista Giannetti che l'ha descritta - e si dichiara sin d'ora disponibile a pubblicare ogni e qualsiasi eventuale rettifica o contestazione di parte, nell'ottica di prevenzione di equivoci, polemiche o strumentalizzazioni pretestuose e di ricerca esclusiva della verità.

IL CASO BIGOTTI
DI MASSIMO GIANNETTI

(Roma)

A un certo punto vi verrà in mente Philadelphia, un bel film dei primi anni '90 sulla discriminazione di un brillante avvocato gay licenziato dal prestigioso studio legale in cui lavora, formalmente «inadempienza professionale», in realtà perché malato di Aids.

Nella storia che segue l'Aids però non c'entra niente. E non c'entra niente neppure la fiction. E' una storia ancora in corso, che nessun produttore cinematografico trasformerà in film. Si svolge al Policlinico Gemelli di Roma, prestigioso ospedale del Vaticano con annessa Università Cattolica del Sacro Cuore. Il protagonista, suo malgrado, è un giovane medico di belle speranze. temuto dal suo direttore, condannato alla gogna dalla potente lobby universitaria con la benedizione della Santa Sede. La sua promettente carriera di oncologo e ricercatore di Anatomia patologica, cominciata alla Columbia University di New York, finisce in una piovosa mattina di marzo di dieci

anni fa quando - accortosi da tempo che nell'istituto tumori in cui lavora vengono ripetutamente commessi gravi errori di diagnosi sui pazienti - decide di fare quello che la coscienza gli suggerisce: segnalare gli esami sospetti ai suoi superiori, sollecitandone la ripetizione. È l'inizio della sua odissea umana, quindi giudiziaria.

Giorgio Bigotti, il ricercatore in questione, evidentemente poco pratico del codice di comportamento della casta baronale, da quel giorno non potrà più mettere piede nell'istituto di anatomia patologica diretto dal professor A. C. Gli verrà impedito anche fisicamente. Colpevole di aver rotto il clima di omertà che avvolge la rinomata istituzione sanitaria del papa, verrà prima sospeso dal reparto degli strumenti di ricerca, tenuto lontano dalle aule didattiche, dunque punito con l'isolamento in una stanza attigua all'obitorio, trattato insomma alla stregua di «un monatto di manzoniana memoria», come scriverà uno dei tanti giudici che si occuperanno del caso.

Schernito e perfino picchiato dai suoi colleghi, il medico «indisciplinato» sarà processato da una sorta di tribunale dell'inquisizione composto da tutti i presidi di facoltà della Cattolica. Senza defezione alcuna, avalleranno una strategia che mira a distruggerlo psicologicamente. La punizione del senato accademico avrà l'autorevole sigillo del consiglio di amministrazione della cristianissima Università di cui fanno parte personaggi vaticani del calibro di Camillo Ruini, cardinale vicario di Roma, e politici italiani come l'ex presidente della repubblica, Oscar Luigi Scalfaro.

«Mi hanno massacrato, rovinato la vita e la professione solo perché ho cercato di salvare degli esseri umani», si sfoga Giorgio Bigotti mostrandoci un voluminoso pamphlet pieno di ordinanze e sentenze di tribunali amministrativi civili e penali che di volta in volta, anno dopo anno, faranno perdere la faccia alla Cattolica. Ha l'aspetto di una persona che ha sofferto molto per la sua disavventura in terra santa. Sposato e padre di tre figli, mostra più dei suoi 40 anni. Ne aveva dieci di meno quando «il mondo mi è crollato addosso», racconta «Segnalando quegli errori credevo di aver fatto il mio dovere morale e professionale. Cercare di curare persone malate è il mio mestiere. In quel reparto c'erano uomini e donne sotto terapie sbagliate. Non era la prima volta che accadeva. Sollecitai il direttore a ripetere le analisi collegialmente, per il bene dei pazienti. E invece sono cominciati i miei guai».

E' sconvolto quando viene fatto fuori, ma è abbastanza testardo per non crollare ai piedi dei suoi superiori. Ha davanti a sé una superpotenza, quella vaticana appunto, ma ha la fortuna di incontrare avvocati disposti a «lavorare gratis» per la sua causa. La Cattolica, forse essa stessa vittima dei poteri forti del Gemelli, farà di tutto per «coprire» il suo direttore, anche contro l'evidenza dei fatti. Altrettanto determinato è però Bigotti nel rivendicare il suo posto di lavoro. Lo scontro, nelle aule dei tribunali, sarà durissimo. Contro il ricercatore «impertinente», il primario sotto accusa, che ricopre anche altre importanti cariche universitarie, attivamente sostenuto dagli altri medici del reparto, organizzerà una durissima campagna di stampa per screditarlo

pubblicamente. Lo accuserà di essere contemporaneamente «raccomandato, arrogante, mitomane e ricattatore». Ma Bigotti, diranno altri giudici, non è niente di tutto questo: segnalando quegli errori «ha scrupolosamente osservato il giuramento di Ippocrate», secondo cui «la missione del medico è quella di salvare le vite umane». Dà forse l'impressione di essere un po' presuntuoso quando rimprovera il primario di essere di fatto un «incompetente» sul lavoro, ma ha le terribili prove dei vetrini dalla sua parte.

È convinto che molte delle diagnosi del caporeparto siano sbagliate, e per dimostrarlo chiamerà in causa i più importanti esperti internazionali di ricerca sul cancro: quelle diagnosi diranno illustri scienziati, sono effettivamente errate. Ma queste conferme risulteranno una vana consolazione per il medico inquisito. Anzi, saranno un aggravante in più per tenerlo lontano dal reparto, «in condizioni di non nuocere».

La Cattolica, accusato il colpo della scienza d'oltreoceano, va avanti per la sua strada, non cede di un millimetro. Teme che riammettendo Bigotti nel reparto, questi possa scoprire altri «scheletri dentro l'armadio». Si guarda bene dal licenziarlo. Non ha argomenti per farlo. Se lo facesse scoppierebbe uno scandalo ancora peggiore. Quindi lo tiene a bada. «Come un vigilato speciale», dirà il Tar del Lazio, che ne ordinerà inutilmente il reintegro nelle sue funzioni. I tribunali saranno l'altra grande soddisfazione di Bigotti, vincitore fino ad ora di molte battaglie sul fronte giudiziario. L'ultima, in ordine di tempo, forse la più importante, l'ha scritta la corte di Cassazione il 30 aprile scorso (ne parliamo qui sotto), confermando le sentenze di condanna per «omicidio colposo» del primario C., inflittagli nei processi di primo e secondo grado per aver «cagionato, o comunque accelerato la morte» di una paziente, per «imperizia» nel fare la diagnosi istologica. La vicenda riguarda il decesso di una bambina di 9 anni colpita da un tumore maligno, alla quale C. aveva diagnosticato una «patologia benigna» alla vescica. L'«errore macroscopico» ravvisato dai sette periti del tribunale era uno dei tanti «sbagli» imputati dal ricercatore al suo primario.

Era il mese di marzo del 1991, l'inizio di questa «storia allucinante». Giorgio Bigotti, laureato a 23 anni in Anatomia patologica alla Sapienza di Roma, e specializzatosi in oncologia in America, lavora al Policlinico Gemelli già da qualche anno, dall'84, come vincitore di concorso. Arnaldo C., già preside della facoltà di medicina a Chieti, sostenuto dall'allora boss politico democristiano Remo Gaspari, arriva a dirigere il reparto del Sacro Cuore nell'87. Gli anni successivi tra i due saranno anni di normali rapporti professionali. Poi, i primi screzi. Visionando i vetrini nell'archivio dell'istituto, Bigotti, che svolge anche attività di assistenza al pari degli altri medici, ha la sventura di imbattersi su due diagnosi sospette: una di queste su una donna colpita da un tumore benigno, alla quale stava per essere asportata una mammella. «Feci le mie rimostranze al primario chiedendo che venissero fatte ulteriori analisi. Gli esami quella volta furono ripetuti all'istituto tumori di Milano e alla Columbia University di New York, che confermarono entrambi l'errore diagnostico». Il caso controverso si

risolve senza problemi fisici per la paziente. Così avvenne anche per altro caso di un paziente al quale era stato erroneamente diagnosticato un tumore maligno sul viso. «Se non si fosse proceduto alla verifica della diagnosi, il paziente avrebbe rischiato, senza motivo, l'asportazione di una parte di tessuti facciali. Il suo tumore era infatti benigno».

Sbagliare è umano, perseverare è delittuoso, pensa a questo punto Bigotti, che di «casi sospetti», rianalizzando altri vetrini istologici, successivamente ne aveva contati 113, tutti relativi al 1988. Troppi per stare tranquilli. Ne parlò con i suoi colleghi. «La percentuale di errori era di oltre il 60%. Pensai che fosse quindi opportuno promuovere delle conferenze per ridiscutere insieme quelle diagnosi. C'erano persone sotto terapie sbagliate. Bisognava intervenire con urgenza. Chiesi l'appoggio dei medici del reparto, che però mi risposero di no, non se la sentivano di mettere in discussione il direttore. Mi dissero di parlarne direttamente con C. Così feci. Chiesi e ottenni un incontro con il primario. Al colloquio esternai i miei sospetti, dissi al direttore di aver ravvisato altre diagnosi errate, sollecitandone la correzione. Alcuni pazienti, mandati a casa con cure a base di antibiotici, avrebbero dovuto ricevere la radioterapia o chemioterapia, che in certi casi, se il male è preso in tempo, consentono la guarigione del malato». C. lo ascolta infastidito. «Mi sta a sentire con le mani davanti agli occhi. Poi, improvvisamente si alza, livido in volto, e urlando mi dice di cercarmi uno psichiatra e di trovarmi un altro lavoro».

È il preludio della guerra totale, i cui esiti saranno imprevedibili dentro e fuori dal Gemelli, dentro e fuori dalle aule giudiziarie. Colpi di scena non mancheranno, fino all'ultimo. Ci saranno magistrati che archiveranno indagini e altri che le riapriranno. A un certo punto interverrà anche l'FBI americano. Ma tutti questi episodi avverranno molti anni dopo da quel drammatico faccia a faccia che dà il via alla persecuzione del ricercatore, vittima di una raffinata forma di mobbing in chiave cattolica. «Dopo quell'incontro mi aspettavo un provvedimento disciplinare. Ma non mi diedi per vinto. Credevo di aver ancora delle chances. C'erano di mezzo pazienti sotto terapie sbagliate. Così decisi di scrivere al rettore dell'Università, Adriano Bausola (morto di recente) mettendolo al corrente della situazione nel reparto. Chiesi anche a lui ufficialmente di far ripetere tutte le diagnosi di C. Ero convinto che la Cattolica, così attenta al valore della vita, avrebbe preso provvedimenti nei suoi confronti». Ingenuità di un dilettante. Il rettore, sentito prima il primario, prende carta e penna e anziché rispondere alle sue richieste, gli comunica la data dell'udienza a cui dovrà presentarsi per difendersi dalle accuse mossegli da C.

I «capi di incolpazione», segnalati da relative lettere di C. al rettore, sono quattro e si riferiscono ad altrettante «infrazioni disciplinari» che Bigotti avrebbe commesso nel periodo immediatamente successivo al suo allontanamento dal reparto. Primo: il ricercatore «ha interrotto una lezione del professor C. entrando nell'aula con una radiolina accesa». Secondo: «Bigotti ha asportato dall'archivio dell'istituto di anatomia

patologica i vetrini» delle diagnosi istologiche. Terzo: ha «apostrofato con epiteti» il direttore del reparto.

Quarto: si è rivolto con «toni di voce alterati» ai colleghi.

L'imputato contesterà punto per punto le accuse. Ma pochi giorni prima dell'udienza vola a New York. Ha poco tempo. Porta con sé 27 vetrini, una piccola parte delle diagnosi che secondo lui dovevano essere riesaminate, e li consegna agli esperti della Columbia University e del Memorial Sloan Kettering (ritenuti tra i più importanti ospedali oncologici del mondo) chiedendone per ognuno una contro perizia. Queste danno risultati opposti a quelli del primario del Gemelli. Là dove C. aveva diagnosticato tumori benigni, gli esperti Usa dicono che sono maligni. E viceversa. Confortato dalle «prove» americane, torna in Italia giusto in tempo per il processo. E' convinto di avercela fatta. Vive momenti di tensione altissima fino al giorno dell'incontro con i senatori del Sacro Cuore. L'incontro si svolge a porte chiuse, in un'aula a semicerchio nella sede milanese dell'Università Cattolica. E' martedì 4 giugno 1991. Bigotti viene fatto sedere al centro dell'aula. «La seduta durò pochissimo. Dissi ai docenti che C. aveva sbagliato molte diagnosi, che gente innocente era stata uccisa. Misi in risalto proprio il caso della bambina morta per errore. Cercai insomma di andare all'origine dei problemi sorti nel reparto. Loro mi dissero che dovevo solo rispondere dei capi di imputazione. Feci anche questo. Mi assunsi le mie responsabilità circa i toni della voce alterati che potrei aver usato in qualche circostanza, ma ne spiegai i motivi, contestando le altre accuse. Poi me ne andai, lasciando sul tavolo la cartella con gli esami di C. e le contro analisi degli americani».

La sentenza dei presidi era già scritta. Bigotti però ancora non ci crede, è convinto dell'onestà intellettuale dei docenti. Tant'è che torna a Roma rilassato, «sicuro che sarebbe finito il mio incubo». "Dopo molte notti insonni, quella sera feci una dormita colossale». Qualche giorno dopo riceve a casa una nuova lettera di convocazione dal rettore, questa volta per comunicargli l'esito dell'«adunanza» del senato accademico, ratificata dall'eminentissimo Consiglio di amministrazione della Cattolica. Oltre al cardinale di Roma Ruini e all'onorevole Scalfaro (diventerà presidente della repubblica successivamente), ne fanno parte sua Eccellenza monsignor Dionigi Tettamazzi, il professore e monsignore Pietro Zerbi, lo stesso rettore Bausola, l'onorevole Emilio Colombo (ex ministro Dc), il professore Giuseppe Segni (fratello di Mario, figlio di un altro ex capo dello Stato), l'avvocato e il direttore amministrativo della Cattolica, Raffaele Cananzi e Domenico Lofrese e altri illustri professori. Qualcuno è «assente giustificato». Il verdetto dei presenti è una doccia gelata per Bigotti: altri sei mesi di sospensione dal servizio e decurtazione dello stipendio da 3.700.000 a 900.000 lire. Quanto alla clamorosa bocciatura del primario C., la Cattolica non ha niente da dire. Le controanalisi degli americani vengono ritenute «ininfluenti sulla condotta indisciplinata» di Bigotti. Che viene inoltre denunciato alla procura per aver sottratto

i vetrini istologici e per aver «offeso con epiteti» il primario. Al processo, qualche anno dopo, Bigotti sarà assolto «perché il fatto non sussiste».

Ma torniamo alla sentenza opposta della Cattolica «Mi sembrava di vivere in un mondo di favole. I richiami del papa al Vangelo, gli appelli per i deboli, alla salvezza dei malati. Tutto questo per me, trattato come un criminale, scacciato come un lebbroso, erano diventate parole al vento». Per Bigotti saranno altri mesi forzati a casa, con uno stipendio ridotto al minimo vitale. Scaduti i sei mesi di «sospensione cautelare», torna al Gemelli. Ma la macchina bellica della Cattolica è ormai in pieno svolgimento. Al suo rientro è già pronto un altro ordine di servizio. C., vietandogli tassativamente di avvicinarsi al reparto, lo colloca fuori dalla struttura sanitaria, nella «sala settoria», dove farà esclusivamente autopsie. «Disse che dovevo avere a che fare solo con i cadaveri».

Comincia così la guerra psi-cologica, che sarà maniacale e andrà oltre i confini del Gemelli. Qualsiasi suo movimento è controllato a vista. Ogni suo gesto segnalato al Senato accademico. E in questo periodo che Giulio Bigotti, colpevole di aver rotto il clima di omertà che avvolge la rinomata Università del Sacro Cuore, viene anche picchiato. «Volevo andare in archivio per del materiale di ricerca. Era il mio lavoro. Ma fui aggredito da un tecnico che poi si vantò pubblicamente di averlo fatto. Mi disse che aveva l'ordine del primario di non farmi entrare nell'istituto». C. segnala l'episodio al rettore, sostenendo che Bigotti ha «sputato» al tecnico, omettendo però l'aggressione di quest'ultimo. Il direttore segnala inoltre che Bigotti si «è allontanato dalla sala settoria in orario di lavoro».

Quest'ultima accusa, più delle altre, tra l'assurdo e il patetico, rasenta il ridicolo. «La stanza delle autopsie veniva chiusa tutti i giorni alle 10 per la disinfestazione. Di conseguenza mi obbligavano ad uscire, ma poiché non mi era consentito di andare in nessun'altra struttura dell'ospedale, ero costretto a bivaccare nei prati». Senato accademico e Cda della Cattolica — di cui fanno parte eminentissime personalità vaticane del calibro di Camillo Ruini — in ogni caso non perdonano. Vanno avanti senza pietà. In una successiva «adunanza» condannano nuovamente il ricercatore «indisciplinato». Stavolta la pena è ancora più severa: dieci mesi di sospensione dal servizio, senza stipendio. Giulio Bigotti è di nuovo fuori gioco: la sua attività di ricerca ormai è ferma da un anno. «Da tre pubblicazioni al mese, il mio lavoro scientifico si era ridotto a niente». Ma non impazzisce. Scrive altre lettere al rettore, ai presidi, allo stesso C. Ma nessuno lo sta a sentire.

Parte a questo punto la controffensiva dei suoi avvocati. Il pool è com-posto dalla penalista Tina Lagostena Bassi, e dal civilista Carlo Rienzi del Codacons, ai quali si aggiungerà Michele Lioi, anche lui del Coordinamento delle associazioni dei consumatori e degli utenti. Presenteranno querele a raffica. Ogni atto della controparte nei confronti del ricercatore sarà oggetto di denuncia alla magistratura.

Il caso Bigotti diventa pubblico. I suoi legali ne danno notizia con una conferenza stampa.

Sull'«allucinante vicenda» che sta accadendo alla Cattolica, il Codacons, contemporaneamente al ricorso al Tar contro la sospensione di Bigotti da Anatomia patologica, scrive anche una «supplica» al papa e alla segreteria di stato vaticana. La missiva, inviata per conoscenza a ministri, parlamentari e al procuratore della repubblica di Roma, è violentissima. Parla senza mezzi termini di «logica di mafia e di copertura che sta portando grave discredito, per oscuri motivi, alla stessa istituzione sanitaria, al fine di salvaguardare il ruolo e la professione di un singolo individuo (C.)... Non riusciamo inoltre a comprendere — scrive l'associazione dei consumatori — come si possa, con spirito e coscienza cristiani, pensare di punire un soggetto (Bigotti) per una colpa non sua, ma semmai dell'Università, senza incorrere in pesanti sanzioni morali prima che giuridiche».

Interviene anche il Movimento federativo democratico, con i suoi tribunali del malato, chiedendo al rettore della Cattolica di «nominare un collegio medico-legale di specialisti e riesaminare tutte le diagnosi — ben 80 mila — fatte nell'Istituto di anatomia patologica dall'88 (anno in cui arriva C. a dirigerlo) al '92, giacché i casi di errori gravi segnalati da Bigotti e accertati anche dalla scienza USA riguardano soltanto un periodo dell'88. Né l'appello del Codacons né la richiesta del Mfd ottengono risposte.

Il 13 maggio del '93 arriva invece la prima sentenza del Tar del Lazio, che ordina all'azienda vaticana il reintegro di Bigotti alle sue funzioni originarie: gli ordini di servizio di C., ratificati dalla Cattolica sono ritenuti «illegittimi, frutto di un manifesto sviamento di potere e di violazione di legge». Inoltre, aggiunge il Tar «impediscono l'espletamento del compito primario del ricercatore universitario che è quello di contribuire allo sviluppo della ricerca scientifica». Ma l'Università dichiara di non essere obbligata a dare seguito a tale ordinanza, e fa ricorso al Consiglio di Stato.

Sul tavolo della magistratura intanto sono finite le 113 diagnosi tumorali che secondo il ricercatore sono sbagliate. Un giudice archivia. Ma altri aprono indagini. Vengono però presi in considerazione solo i 27 casi in cui gli esperti americani della Columbia University e del Memorial Sloan Kettering di New York hanno confermato gli errori. E' in questa fase che la magistratura chiede l'intervento dell'Fbi. I medici della Columbia, pur avendo messo per iscritto che furono commessi gravi errori di diagnosi, avevano trattenuto i vetrini a loro consegnati da Bigotti per le controanalisi. Trattandosi di prove medico legali delicatissime, si erano rifiutati di consegnarle ai suoi avvocati, considerati come dei privati qualsiasi. Li cederà solo dietro richiesta ufficiale della magistratura italiana, che li ottiene attraverso l'intervento del Federal Bureau Investigations Usa e dell'Interpool.

C. finisce sul banco degli imputati per le diagnosi errate più gravi (quelle in cui ci sono persone morte di cancro) ma solo nei casi in cui vi siano denunce di parte o parenti delle vittime ai quali la magistratura ha potuto notificare l'avvio del procedimento giudiziario. In tutto sono una dozzina di «decessi sospetti», cinque dei quali, essendo nel frattempo intervenuta la nuova legge che trasferisce le competenze sul reato di omicidio colposo, vengono trasmesse alla pretura. La magistratura rinvia a giudizio C. anche per abuso di ufficio aggravato e continuato nei confronti di Bigotti.

Facciamo un piccolo passo indietro, al mese di luglio del '92. Sul Gemelli si accendono i riflettori internazionali per la presenza di un paziente eccellente. Papa Wojtyla è malato e viene ricoverato alla Cattolica, che prepara l'evento con molta cura mediatica. Nei confronti del pontefice si sospetta un tumore ma non si sa di che entità. Le analisi vengono eseguite nel reparto diretto da Arnaldo C. Ma i vetrini istologici vengono portati fuori dall'ospedale, all'Università La Sapienza, verificati dall'anatomopatologo Vittorio Marinozzi. In altre parole viene seguita la procedura (negata) sollecitata da Bigotti per le diagnosi sospette effettuate nei confronti di decine di pazienti comuni.

Intanto il «monatto di manzoniana memoria», dal suo esilio forzato adiacente alla camera mortuaria, ha modo di prepararsi per il concorso di medico associato indetto dalla stessa Cattolica. Ma il suo tentativo non ha storia: viene bocciato con la motivazione che negli ultimi due anni la sua «produzione scientifica si è interrotta».

Nella commissione esaminatrice c'è Arnaldo C., nientemeno che l'artefice dell'azzeramento della sua attività professionale. Il Tar, successivamente, accogliendo anche in questo caso il ricorso di Bigotti, annullerà il concorso sostenendo che C., visti i rapporti che corrono tra lui e il ricercatore, si sarebbe dovuto quanto meno astenere dal giudizio

L'ennesima figuraccia della Cattolica avverrà, anche in questo caso, molti mesi dopo. Bigotti è ancora interdetto. Ma non si scoraggia, e partecipa a un altro concorso, questa volta bandito da un altro ospedale romano, il Santo Spirito, che sta proprio a due passi da San Pietro, ma non è struttura vaticana. E' ospedale laico. Vince il posto da anatomopatologo distanziando di molti punti il secondo classificato. È l'inizio del '94. L'anno delle buone notizie per Bigotti. Arriva infatti anche la sentenza del Consiglio di Stato, che rigetta il ricorso della Cattolica contro l'ordinanza di reintegro del ricercatore emessa un anno prima dal Tar. La sentenza è definitiva, inappellabile.

Bigotti in teoria dovrebbe tornare nel reparto dal quale è stato ingiustamente cacciato. Ma ormai ha già preso l'aspettativa dal Gemelli per andare al Santo Spirito, dove ha davanti a sé un periodo di prova di sei mesi prima di essere assunto ufficialmente. Ma nel nuovo posto di lavoro, come vedremo, il suo dramma si trasformerà in farsa.

Al Santo Spirito, dopo un primo periodo di relativa tranquillità, succedono cose turche. Il primario del reparto di Anatomia patologica, L. A., comincia a lamentarsi del suo comportamento. A un certo punto lo querela accusandolo di trattarla male pubblicamente, di «sputare» ai colleghi. La A. muove sostanzialmente a Bigotti le stesse accuse che gli rivolgeva C. al Gemelli. Le lamentele del primario, accompagnate da relativi ordini di servizio, si intensificano man mano che si avvicina la scadenza del periodo di prova. Terminato questo Bigotti vive forse il periodo peggiore della sua vita: viene licenziato per «incompetenza professionale». Insomma, bocciato sul campo. E' un caso unico in Italia. Di solito le conferme per i vincitori di concorso sono automatiche. Bigotti chiede e ottiene altri sei mesi di prova, previsti per legge. I suoi avvocati, visto che c'è una querela di parte della A. contro Bigotti, chiedono al direttore sanitario dell'ospedale la ricusazione del primario per il giudizio finale sull'attività svolta dal loro assistito. Non la ottengono. Il giudice di Bigotti resterà A. Terminato il secondo semestre di prova, il risultato non cambia: il ricercatore è licenziato una seconda volta per «incompetenza professionale».

Le cose a questo punto sono due: o il genio Bigotti è improvvisamente impazzito, oppure c'è qualcosa che non va in quei giudizi così drastici della A. I suoi avvocati sentono odore di bruciato. Ma la chiave di volta non sta nelle loro mani. Denunciano il primario alla magistratura, ma la querela sarà archiviata. A loro insaputa, ma neanche il figlio ne sa nulla, è entrata in scena la mamma di Bigotti. La quale, contemporaneamente ai legali del figlio, aveva inviato la stessa identica denuncia contro la A. alla procura di Milano. Non ha molta fiducia in quella di Roma, perché già in passato aveva archiviato una querela contro C. per gli ordini di servizio di sospensione del figlio dal reparto. Era la stessa querela che, sempre attraverso la procura di Milano (incompetente a indagare), finita poi nelle mani di altri magistrati romani (il pm è Maria Cordova) diede vita al rinvio a giudizio (il gip è Augusta Iannilli) del primario della Cattolica, quindi al processo che lo condannerà per abuso d'ufficio aggravato e continuato. E' per questo precedente che si rivolge di nuovo al pool di Saverio Borrelli. Milano però, così come fece nella precedente occasione, rinvia il fascicolo Bigotti a Roma, questa volta arricchito da quel licenziamento sospetto al Santo Spirito. Il caso finisce sul tavolo del pm Giuseppe De Falco. Il magistrato apre un'indagine che durerà quasi quattro anni. La conclusione è di queste settimane ed è clamorosa: sul licenziamento di Bigotti dal Santo Spirito, secondo De Falco, ha interferito la longa manus del potente primario della Cattolica A. C., nei cui confronti pende ora una ennesima richiesta di rinvio. Insieme al primario del Santo Spirito L. A. è accusato di falso ideologico e abuso d'ufficio. Entrambi «hanno agito con più azioni esecutive del medesimo disegno criminoso».

Nel corso delle indagini, i periti della polizia scientifica, esaminando il lavoro di Bigotti nell'anno di prova al Santo Spirito, riscontrano che la sua attività è stata svolta perfettamente: le sue diagnosi sono definite «ineccepibili». Molti medici della

struttura, interrogati dagli investigatori, smentiscono inoltre che il suo comportamento sia stato «arrogante e irrispettoso», come aveva sostenuto il primario nei suoi ordini di servizio. Durante le perquisizioni delle abitazioni di A. e C., la polizia scopre un singolare carteggio avvenuto tra i due primari. Tra le carte sequestrate anche documenti processuali, coperti peraltro dal segreto istruttorio, relativi al caso Bigotti. Infine vengono trovate copie degli ordini di servizio che C. faceva a suo tempo al ricercatore e che l'astuta dottoressa A., secondo il pm, ricopiava a stralci per rendere credibili le sue denunce sui presunti «atteggiamenti indisciplinati» di Bigotti. In questo modo il primario rendeva un servizio a C. il quale, successivamente, al processo in cui è imputato di abuso di ufficio, si difenderà mostrando come riprova delle sue ragioni, proprio gli ordini di servizio della collega A.

L'udienza dei due primari davanti al gip, che dovrà decidere se mandarli alla sbarra o meno, è fissata per il 19 ottobre prossimo.

Il complotto, se di questo si tratta, viene svelato anche in questo caso molti anni dopo dalla messa in scena. Siamo infatti alla fine del 1995.

Bigotti è dunque licenziato dal Santo Spirito perché «non sa fare il suo mestiere». Al Policlinico Gemelli i suoi avversari salutano il clamoroso evento stappando bottiglie di champagne. Ma i vertici della Cattolica - si apprende sempre dalle carte degli investigatori - sapevano già che sarebbe finita nel peggiore dei modi per il ricercatore. Durante le indagini preliminari sulla vicenda al Santo Spirito, un giornalista, citato dalla difesa, rivela una conversazione avuta con l'allora capo ufficio stampa dell'Università del Sacro Cuore il quale le aveva annunciato, tre mesi prima che avvenisse il licenziamento, che Bigotti avrebbe perso il posto di lavoro.

Sconfitto e umiliato, Bigotti torna al Gemelli, dove la Cattolica sarebbe obbligata a dar seguito alla sentenza, inappellabile, del Consiglio di stato che lo ha reintegrato nell'istituto diretto da C. Ha vinto l'ennesima battaglia al tribunale amministrativo, ma il suo stato d'animo, dopo il licenziamento dal Santo Spirito, è ulteriormente peggiorato. Al Gemelli, nonostante Tar e Consiglio di stato, non tornerà nel suo vecchio reparto. «Mi venne proposto di andare alla Columbus, succursale del Gemelli. Pur di lavorare accettai il trasferimento per fare attività assistenziale e di ricerca». A parole nei suoi confronti c'è un'attenuazione della persecuzione. Nei fatti non sarà così. E' solo l'effetto della sentenza del Consiglio di stato. C., che è direttore anche della Columbus, continua a impedirgli ogni attività di ricerca e di fare didattica. Cestina tutte le sue richieste di fondi e per l'utilizzo di materiale d'archivio.

Vengono intanto al pettine anche alcuni processi penali e civili. La Cattolica è difesa dagli avvocati Giorgio Fini e dallo studio Vitaliano e Fabio Lorenzoni. Il rettore Bausola (deceduto non molte settimane fa), nei cui confronti era stato chiesto il rinvio a giudizio per concorso in abuso d'ufficio, è difeso da Giovanni Maria Flick (ministro di

grazia e giustizia durante il governo Prodi). I legali di fiducia di C. sono invece Enzo Gaito e Giuliano Dominici.

Una delle prime sentenze della magistratura è sulla vicenda in cui il primario della Cattolica è imputato per la morte della bambina di 9 anni. E' il '96: il primario viene condannato a sei mesi per "omicidio colposo" e a risarcire 200 milioni ai genitori della bambina deceduta per errore diagnostico. C. fa appello. Ma il tribunale di secondo grado, nel '97, conferma la condanna, che diventa definitiva nell'aprile di quest'anno in Corte di Cassazione. Il reato di omicidio colposo è però nel frattempo caduto in prescrizione. Ma la sentenza non lascia dubbi: i giudici della suprema corte «hanno ritenuto che sussistevano serie e apprezzabili probabilità di guarigione della bambina, tali da consentire di affermare la sussistenza del necessario nesso causale con la condotta del medico che omise colposamente di formulare la corretta diagnosi, impedendo la instaurazione della corretta terapia post-operatoria». C. resta in ogni caso al suo posto. Quanto agli altri dieci casi sospetti indagati da tribunale e pretura, i periti confermano gli errori segnalati da Bigotti quella mattina di marzo, del 1991 e successivamente controfirmati dagli esperti americani. Le diagnosi vengono ritenute errate, ma non viene accertato il cosiddetto «nesso di causalità», ovvero se la morte dei pazienti, ai quali C. aveva erroneamente diagnosticato «patologie benigne», poteva essere evitata in presenza di diagnosi esatte. Alcuni erano molto anziani e altri erano malati di tumore maligno in stato avanzato.

Si celebra, con la stessa lentezza, anche il processo contro Bigotti per i suoi presunti atteggiamenti irrispettosi nei confronti di C. e sul presunto furto dei vetrini dal reparto. La querela era stata sporta dal primario e dalla Cattolica. L'assoluzione del ricercatore è piena. L'azione di Bigotti «non costituisce reato», in quanto da parte sua «c'è stata solo la volontà di protesta e di opporsi all'atteggiamento degli organi accademici di estrometterlo da ogni attività e di esercitare il suo diritto di critica e di libera manifestazione del proprio pensiero». Due dipendenti, la segretaria dell'Istituto di anatomia patologica e un preparatore di vetrini istologici testimoniano di aver subito forti pressioni e minacce affinché deponessero contro il ricercatore, in particolare denunciavano di essere stati «puniti» sul lavoro per non aver accettato di dire il falso. La donna dice ai giudici anche di aver subito un tentativo di investimento con l'automobile da parte del tecnico che picchiò Bigotti. Scagionano insomma in pieno il ricercatore, giurando che tutti i suoi guai sono cominciati proprio quando segnalò gli errori diagnostici ai superiori chiedendone la ripetizione. Alla causa contro l'isolamento di Bigotti nella «stanza dei morti», la magistratura è durissima nei confronti dell'azienda vaticana il cui «grado elevato della colpa, l'intensità del dolo e il complessivo comportamento post delictum non è indicativo di elevata consapevolezza morale».

Si conclude anche il processo di primo grado nei confronti di C., imputato di abuso di ufficio continuato e aggravato. Il primario viene condannato a un anno di reclusione

(pena sospesa) e al pagamento di una provvisoria di 100 milioni a Bigotti per i danni subiti dal ricercatore a causa dell'interruzione della sua attività. Il direttore di Anatomia si appella anche a questa sentenza. Il processo di secondo grado si è concluso il 27 aprile scorso. La sentenza viene capovolta. C. è assolto. Ma la motivazione lascia di stucco. L'ha scritta il giudice Vittorio Bucarelli, presidente della I sezione della Corte di appello di Roma, lo stesso che sette anni fa, in qualità di gip, archiviò la querela di Bigotti per diffamazione a mezzo stampa contro lo stesso C. che lo aveva accusato di «ricattarlo per fare carriera».

«C. — si legge nella sentenza d'appello, alla quale gli avvocati di Bigotti hanno annunciato ricorso in Cassazione — è assolto perché l'origine della sua condotta è da ravvisarsi nella finalità di evitare la scoperta di errori diagnostici (dolo specifico) e, cioè, nel conseguimento del vantaggio (non patrimoniale) di perpetuare la copertura di essi». In altre parole il giudice Bucarelli dice che C. ha sospeso Bigotti dal reparto per impedire che questi potesse scoprire altri «scheletri dentro l'armadio» di Anatomia patologica. Questo movente però non aveva come obiettivo il raggiungimento di un vantaggio patrimoniale, quindi il primario va «assolto perché il fatto non costituisce reato». Amen

www.pegacity.it/justice/impegno/html

Sitografia essenziale

http://www.cgil.it/salutesicurezza/il_mobbing.htm

Disposizioni sulle misure contro le forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro, emanate dall'Ente Svedese per la Salute e la Sicurezza

<http://www.cgilte.it/indennizzo.htm>

Indennizzo del danno da mobbing

<http://www.pegacity.it/justice/impegno>

Una "esperienza" di 20 anni di Mobbing di Mario Meucci

<http://mobbingonline.it>

<http://communities.msn.it/mobbing>

Il mobbing e il bossing: l'inferno nei luoghi di lavoro. Danni, dimissioni forzate, emarginazioni, licenziamenti a cura di Paolo Denari.

<http://www.contromobbing.it/>

<http://members.xoom.it/dvf/mob1.htm>

www.ciaoweb.it/lavoro/

www.ingiustizia.com

<http://www.censurati.it/cosae.php>

Il mobbing tra i giornalisti.

<http://www.deriveapprodi.org/libri/stopmobbing.htm>

<http://www.medlav.com/argolink/Mobbing.html>

Il terrore psicologico sul posto di lavoro

<http://www.nonluoghi.it/lavoro4.html>

Quando la competizione sul lavoro diventa persecuzione

<http://www.dols.net>

dol's il sito delle donne online si occupa anche di mobbing

<http://www.ilmobbing.it>

Sito organizzato dal Dott. Palma, psicologo studioso del fenomeno mobbing

<http://www.music-mobbing.it/>
Sito su Musica e Mobbing di Paolo Mattei

<http://www.mobbingonline.com/mobbing.html>

http://www.unicam.it/ssdici/mobbing/index_mob.htm
Mobbing un problema nel problema

<http://soalinux.comune.firenze.it/7/cddm/mobbing.htm>
Il mobbing, se lo conosci lo eviti.

<http://www.ceseal.org/>
Centro Studi Europei Sanità Ambiente e Lavoro della UNIONQUADRI

<http://www.eurhope.com/>
EurHope Centro Studi e ricerche

<http://www.sieb.org/sieb/giornale/mobbing.htm>
Organizzazioni e sistemi

<http://www.iusseek.com/forum/Mobbing.htm>
IusSeek: Forum sul mobbing

<http://www.leymann.se/>
The Mobbing Encyclopaedia

<http://www.uil.it/mobbing/Default.htm>
Osservatorio nazionale UIL

www.uglfedep.org
Il Sito della Federazione Nazionale dipendenti enti pubblici ugl

http://www.lomb.cgil.it/flai/imp_curiosita.htm

<http://www.pmt.cgil.it/cgil/mobbing.htm>

<http://www.uil.it/Uilcomo/Norme/Mobbing.htm>

<http://www.diritto.net>
Grande portale di diritto che contiene una sezione dedicata al mobbing

<http://www.europa.eu.int/eur-lex/it/index.html>

Sito che si dedica alla violenza psicologica, di qualsiasi specie

<http://www.civile.it>

Novità giurisprudenziali in materia civile

<http://www.penale.it>

Novità giurisprudenziali in tema penale

<http://www.legge-e-giustizia.it>

Novità della giurisprudenza del lavoro della Cassazione

<http://www.axnet.it/buvette/index2.html>

Sito di rivista telematica di diritto parlamentare e del lavoro