



1950 > 2020
PRESENTI NEL FUTURO. DA 70 ANNI.

AUDIZIONE PRESSO LA XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) DELLA CAMERA DEI DEPUTATI INFORMALE NELL'AMBITO DELL'ESAME DELLE PROPOSTE DI LEGGE C. 1722, C. 1741, C. 2311 IN MERITO ALLE DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE MORALI E DELLE VIOLENZE PSICOLOGICHE IN AMBITO LAVORATIVO

MEMORIA UIL – ROMA, 04-02-2020

Illustrata da Alessandra Menelao –

Responsabile Nazionale Centri di Ascolto Mobbing e Stalking contro tutte le violenze UIL

In merito al tema delle **molestie morali e alle violenze psicologiche nei luoghi di lavoro** (fenomeno meglio conosciuto come **Mobbing**), la UIL ritiene positivo un intervento del legislatore per regolamentare la materia, al fine di evitare sovrapposizioni con le norme del nostro ordinamento che già vengono utilizzate per fronteggiare il fenomeno.

La UIL ritiene che tali provvedimenti rappresentino un primo passo per mettere in campo una reale ed efficace azione di contrasto alle **molestie morali e alle violenze psicologiche in ambito lavorativo**.

Il nostro ordinamento non ha ancora messo a punto **una definizione chiara e puntuale del fenomeno** ed è per questo motivo che ci troviamo d'accordo con le proposte di legge in esame, la cui introduzione nell'ordinamento legislativo consentirebbe una migliore azione preventiva. Proprio in materia di **prevenzione** il sindacato in questi anni ha messo a punto buone pratiche che possono essere esportate in un dispositivo di legge. Abbiamo lavorato con le rappresentanze nazionali e territoriali di datori di lavoro per la stipula di numerosi accordi, a partire dal 2016, in materia di **"molestia e violenza nei luoghi di lavoro"** che da quattro anni a questa parte si sono rivelati dei validi strumenti nella prevenzione del fenomeno.

Dalla lettura delle proposte di legge auspichiamo che le **"misure di prevenzione e di vigilanza nei luoghi di lavoro"** vengano approfondite tenendo anche conto delle azioni contrattuali e di tutela. Riteniamo che **le azioni di informazione, formazione e aggiornamento** sulla materia in discussione siano fondamentali ai fini del suo contrasto.

Aderente alla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CSI) e alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

SEDE NAZIONALE
Via Lucullo 6, 00187, Roma
T: +39 06 47531
F: +39 064753208
Email: info@uil.it
Sito web: www.uil.it

SEDE EUROPEA
International Trade Union House
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
T: +32 (0) 22183055
Email: bruxelles@uil.it

Nel merito del provvedimento.

Sarà opportuno prevedere il necessario raccordo con la normativa italiana e comunitaria già esistente in materia favorendone e rafforzandone così, la portata.

La ratio ispiratrice della legge deve tendere ad affermare il concetto che un clima di reciproco rispetto e di corrette relazioni interpersonali siano uno dei presupposti su cui fondare lo sviluppo stesso delle aziende.

Particolarmente apprezzata poi, è la proposta di legge (C. 2311) che, sul modello di quanto avviene in Francia, prevede *l'inversione dell'onere della prova* oggi a carico delle vittime e che rappresenta, per tale motivo, una delle difficoltà maggiori in cui si imbattono i lavoratori oggetto delle azioni mobbizzanti.

Sul piano dei contenuti, dall'analisi dei tre testi riteniamo positive le previsioni di:

- dare una definizione rigorosa del fenomeno onde evitare il rischio, oggi presente, che se tutto rientra nel mobbing, questo risulta non esistere;
- inserire le misure di prevenzione e di vigilanza all'interno dei luoghi di lavoro lasciando alla contrattazione sindacale e giurisprudenziale l'individuazione delle misure di tutela per i lavoratori;
- Inserire gli obblighi di valutazione del rischio e prevenzione ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- determinare le azioni di informazione e formazione che vanno attuate per prevenire e controllare il mobbing ed i suoi effetti;
- prevedere precise responsabilità disciplinari e dare la praticabilità ad adeguate azioni di tutela con il ricorso alla conciliazione ed in giudizio;
- prefigurare la possibilità del ripristino delle situazioni professionali colpite da azioni di mobbing;
- prevedere la nullità di tutti gli atti di ritorsione che potrebbero condizionare l'iniziativa di tutela del lavoratore vittima della violenza psicologica.

Infine, la UIL auspica che le condotte del mobbing elencate nelle proposte non siano da considerarsi esaustive dell'intero fenomeno.

A nostro avviso la legge dovrebbe altresì indicare le diverse fattispecie di danno riconosciute dalla giurisprudenza (biologico, psicologico, morale) e la possibilità di definire il danno esistenziale come nefasta conseguenza per il lavoratore vittima di azioni di mobbing, fornendone gli indicatori ed i criteri per il suo risarcimento. Così come sarebbe auspicabile prevedere la certificazione del mobbing in capo alle ASL nei centri cosiddetti di "disadattamento lavorativo" o in altri centri deputati all'uopo.

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

Riteniamo opportuna l'istituzione dell' "**Osservatorio nazionale per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo**" e degli Osservatori regionali.

Dubbi rimangono sul fatto che le proposte siano a invarianza finanziaria.