

Associazione COMMA2
Avv. Giuliana Quattromini

**Alla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)
Camera dei Deputati**

**Osservazioni in merito alle proposte di legge di iniziativa
dei Deputati Rossini (C. 1722) De Lorenzo (C. 1741) e Serracchiani (C. 2311)**

Nel ringraziare la Commissione per la fiducia accordatami disponendo anche la mia audizione fissata per il giorno 24 febbraio 2020 nell'ambito delle abbinate proposte di legge C. 1722 Rossini, C 1741 De Lorenzo e C 2311 Serracchiani, recanti "*Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo*", ritengo di sottoporre alla Loro attenzione questa breve memoria.

Preliminarmente, vorrei sottolineare che sono per lo più le lavoratrici ad essere destinatarie di condotte vessatorie e discriminatorie.

Ancora oggi si pratica una sorta di *apartheid* di fatto nei confronti della metà della popolazione attiva italiana, in termini di minor accesso alla formazione e all'occupazione, nonché in termini retributivi e di carriera.

Nondimeno ciò non trova riscontro nella casistica giurisprudenziale, scarsa anche perché la precarizzazione nei rapporti di lavoro scoraggia le denunce e le azioni in giudizio e produce devastanti conseguenze in termini di insicurezza, competitività al ribasso, difficoltà di conciliare famiglia e lavoro etc.

Le donne, quindi, costituiscono facile bersaglio di mobbing perché più facilmente ricattabili.

Passando alla disamina della proposta n. 1741 in lettura sinottica con le abbinate proposte nn. 1722 e 2311, segnalo quanto segue.

Circa l'ambito di applicazione, sarebbe consigliabile che il comma 1 dell'art. 1 della proposta n. 1741 venisse integrato con il riferimento anche ai collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) di cui all'art. 409 n. 3 codice di procedura civile; tale estensione è opportunamente prevista dalla proposta n. 1722.

Quanto alla definizione di mobbing, è auspicabile che i casi previsti nell'art. 2 di ciascuna delle tre suddette proposte siano espressamente qualificati come di elencazione meramente esemplificativa, onde evitare che taluni atti di mobbing possano sfuggire tra le maglie della legge.

In particolare, poi, in ordine agli atti di mobbing realizzati mediante attribuzione di compiti inadeguati alla qualifica, è sicuramente completa la formulazione di cui all'art. 2, lett. e), della proposta n. 1741; altrettanto icastica è la corrispondente formulazione di cui all'art. 2, lett. m), della proposta n. 2311, solo che in quest'ultima manca il riferimento alle condizioni fisiche e di salute del lavoratore (che non di rado costituiscono la causa stessa delle condotte di mobbing), riferimento che opportunamente si legge anche nell'art. 2, lett. e), della proposta n. 1722.

Va poi rimarcata l'importanza della lett. f) dell'art. 2 delle proposte n. 1741 e n. 1722, cui andrebbero aggiunti anche gli abusi – di potere direttivo o disciplinare - attuati attraverso orari o turni di lavoro penalizzanti. Manca, invece, nella proposta n. 2311 un esplicito riferimento a tali abusi.

In relazione, poi, alla lettera i) dell'art. 2 delle proposte n. 1741 e n. 1722 sulla squalificazione dell'immagine personale e professionale, sarebbe consigliabile aggiungere che essa può avvenire anche collocando il lavoratore in ambienti malsani o degradanti (per esperienza, questo è quasi sempre l'atto iniziale delle condotte di mobbing).

Circa gli obblighi posti al datore di lavoro, va ricordato come già l'art. 2049 codice civile ne preveda la responsabilità per i danni arrecati dai suoi sottoposti.

All'art. 3 della proposta n. 1741 sarebbe opportuno aggiungere un comma per chiarire che il danno, patrimoniale e non, patito dal lavoratore va risarcito anche in assenza di riduzione della capacità lavorativa: infatti, certe condotte di

mobbing protrattesi per anni arrecano danni notevoli alla qualità della vita delle vittime pur se non si traducono in riduzioni permanenti della capacità lavorativa.

Quanto alla tutela giudiziaria, la stessa viene potenziata all'art. 4 della proposta n. 1741 attraverso l'inversione dell'onere della prova, cosa che non sembra prevista nella proposta n. 1722, mentre la si ritrova in maniera non altrettanto chiara nella proposta n. 2311 (in essa il termine "chiamato in causa" evoca altri concetti processuali che esulano dal tema in oggetto).

Sembra, invece, più efficace la formulazione della proposta n. 1741 là dove parla di onere della prova "*posto a carico di colui che è accusato di perpetrare una condotta di mobbing*".

Tale inversione dell'onere della prova dovrebbe poi essere estesa anche all'intenzionalità delle condotte di mobbing, nel senso di presumerla salvo prova contraria da parte del datore di lavoro.

Contrariamente a quel che potrebbe sembrare, consentire al datore di lavoro di dimostrare l'assenza di finalità vessatorie costituisce una condizione di miglior favore rispetto alla normale irrilevanza – nel diritto privato - dell'intenzionalità negli illeciti civili.

Infatti, nell'illecito contrattuale l'elemento soggettivo dell'inadempiente è sempre irrilevante (v. art. 1218 codice civile), mentre per l'illecito extracontrattuale basta anche soltanto la mera colpa (v. art. 2043 codice civile).

A tal fine potrà essere utile l'esempio della condotta antisindacale e delle condotte discriminatorie: tali condotte sono già oggi sanzionate a prescindere dalla loro intenzionalità (su ciò la giurisprudenza della Cassazione è costante).

Invece oggi l'onere di provare la sussistenza di atti vessatori o di violenza più in generale è interamente posto a carico del lavoratore che ne faccia denuncia.

È noto ai giuristi che si tratta di una *probatio* diabolica in quanto è facilmente immaginabile quanti colleghi di lavoro della vittima di mobbing, nonostante siano stati spettatori delle condotte incriminate, le confermino davanti al giudice mettendo così a rischio il proprio posto di lavoro.

Al riguardo, occorre precisare come in genere i Tribunali siano sempre stati poco inclini a basare la decisione su prove documentali – già di per sé sufficienti -

come ad esempio potrebbe essere lo stillicidio di lettere di contestazione, o l'assegnazione a mansioni nettamente inferiori e dequalificanti o la collocazione in una postazione lavorativa degradante e priva di tutti gli strumenti idonei all'espletamento delle proprie mansioni, la persecuzione fatta attraverso richieste di visite di controllo quotidiane o anche l'assegnazione a turni notturni (che soprattutto per le lavoratrici sono un chiaro segno di mancato gradimento datoriale); e tuttavia anche in casi del genere si è chiesta la prova testimoniale, che ritorna ad essere quella *probatio* diabolica di cui innanzi.

È altresì consigliabile che il procedimento giudiziario previsto a tutela del lavoratore sia esteso a tutte le forme di mobbing di cui all'art. 2 della proposta n. 1741 (così come previsto dalla proposta n. 2311, art. 4, e dalla proposta n. 1722 art. 5).

Circa la nullità degli atti di mobbing, nullità prevista in tutte e tre le proposte in discussione, segnalo l'opportunità che essa operi non in relazione al tipo di procedimento previsto dalla legge, come riportato nelle proposte n. 1741 e n. 2311, bensì per il fatto stesso che rientrino nel concetto di mobbing delineato dalla legge medesima: dico ciò perché, diversamente, il riferimento "alle procedure" della legge in discussione potrebbe essere inteso come impossibilità di pronunciare tale nullità nel corso di ordinari procedimenti di lavoro (artt. 413 e ss. codice procedura civile), la cui alternativa possibilità va lasciata aperta (per numerose ragioni processuali) anche in materia di mobbing.

Da ultimo, a fini di deterrenza, particolarmente opportuna è l'introduzione di una nuova fattispecie di reato che si legge in tutte e tre le proposte in discussione, anche se per completezza ed efficacia si segnala, in particolare, quella delineata dall'art. 7 della proposta n. 1741.

<<<>>>

In sintesi: ove si voglia concretamente dare effettività alla repressione di un fenomeno così ricorrente e spesso con conseguenze devastanti come il mobbing, è imprescindibile che il Legislatore preveda l'inversione dell'onere della prova unitamente ad un'opera di informazione, prevenzione e controllo negli ambienti di lavoro.

Tale strumento si impone anche perché spesso i giuristi hanno dovuto verificare che era proprio il datore di lavoro ad organizzare dei team di collaboratori incaricati di attuare comportamenti mobbizzanti, delle vere e proprie squadre di mobber.

Napoli, 24 febbraio 2020

Avv. Giuliana Quattromini
(Associazione Comma2)