

La tutela giuridica del *mobbing* in alcuni paesi europei, negli Stati Uniti ed in Australia

A cura di *LERDA LUISA*

(Si ringrazia la dott.ssa Federita Fonck per il prezioso contributo nella ricerca e nella traduzione del materiale relativo ad Austria e Germania)

SOMMARIO

1. Mobbing o Bullyng?	3
2. Quale tutela giuridica in Europa?	5
2.1 - Paesi scandinavi	5
2.2 - Austria e Germania	8
2.3 - Svizzera	11
2.4 - Belgio	14
2.5 - Francia	15
2.6 - Regno Unito	18
2.7 - Spagna	20
2.8 - Unione europea	24
3. La tutela giuridica contro il mobbing al di fuori dell'Europa.	28
3.1 - Stati Uniti	29
3.2 Australia	30
4. Alcune considerazioni finali.	31
BIBLIOGRAFIA	32
Dottrina:	32
Leggi, progetti di legge e documentazione varia di carattere normativo:	33
Siti internet che trattano del mobbing	34
APPENDICE - NORMATIVA EUROPEA E DOCUMENTAZIONE COMUNITARIA	36
<i>Belgio</i>	36
<i>Francia</i>	38
<i>Regno Unito</i>	43
A) Protection from Harassment Act 1997	43
B) The Dignity at Work Bill [H.L.]	47
Spagna	51
Svezia	52

<i>Unione Europea</i>	60
A) Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339(INI))	60
B) Terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori europei nell'Unione Europea elaborato dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di Dublino	62
C) Relazione Commissione Parlamentare per l'occupazione e gli affari sociali	62

1. Mobbing o Bullyng?

"*Bullyng*" in Inghilterra e Australia, "*mobbing*" in Scandinavia e Germania, "molestia sul luogo di lavoro" oppure "maltrattamento" o soltanto recentemente "abuso a livello emotivo" negli Stati Uniti. L'economia diventa globale, cresce la competizione nella battaglia per conquistare *market share* e sempre più forte è la pressione esercitata sui lavoratori.

Al fine di definire gli atti di molestia sessuale e discriminatoria, nonché il più recente fenomeno del *bullyng* o *mobbing*, è utile ricorrere alla formula elaborata recentemente dalla Commissione Europea, nella quale la violenza viene così definita: "*situazione in cui la persona viene maltrattata o assalita in circostanze legate al lavoro, scaturendone un'esplicita o implicita minaccia alla sua sicurezza e alla sua salute*".

Le ricerche sul fenomeno del *mobbing* sono iniziate in Scandinavia nei primi anni '80. Il problema è emerso prima in Svezia, e successivamente in Finlandia e Norvegia. Negli ultimi anni è stata riconosciuta grande importanza allo stress da lavoro e il numero di ricerche è cresciuto rapidamente.

I risultati di recenti studi effettuati in Europa, Stati Uniti e Australia hanno mostrato come l'abuso psicologico ed emotivo (*'bullying'* o *'mobbing'*), piuttosto che la violenza fisica, rappresentino la minaccia più rilevante per i lavoratori.

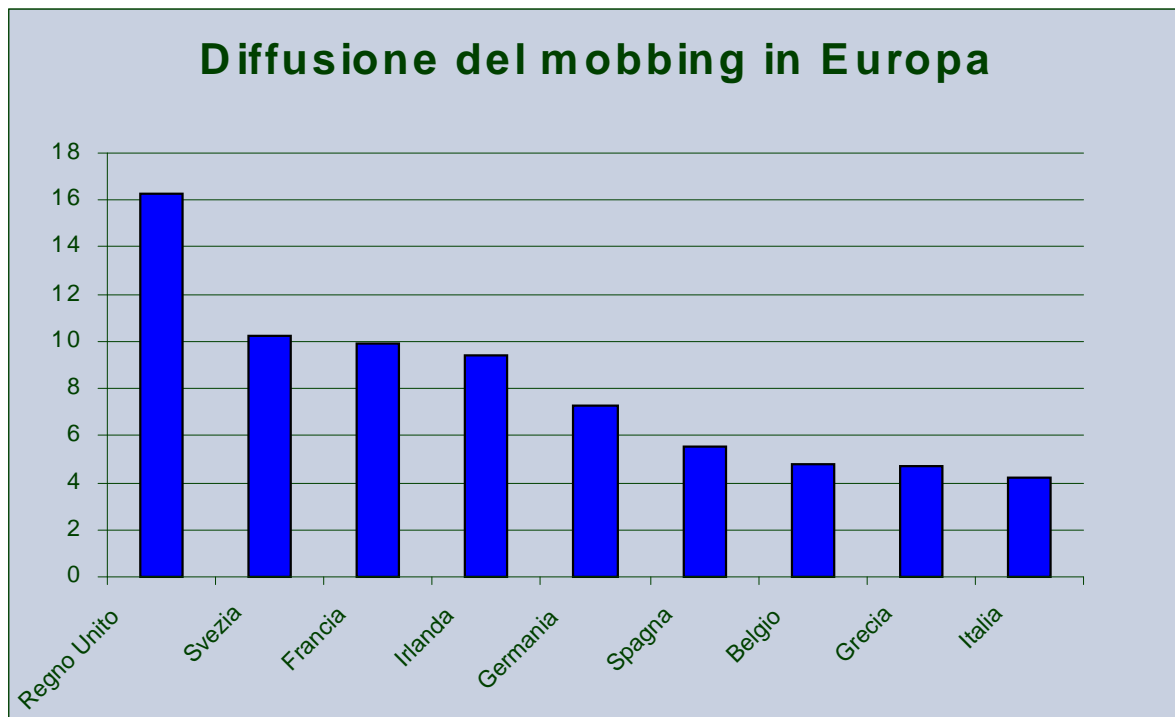
Una recente ricerca della Confederazione australiana di sindacati ha rilevato che lo stress è l'elemento che maggiormente mette a repentaglio la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro (ACTU, *Australian Confederation of Trade Unions*, 2000).

Le seguenti stime forniscono una dimensione economica in termini di costi della violenza sul luogo di lavoro:

- in Germania, il costo diretto del *mobbing* per un'impresa di 1.000 dipendenti è stato calcolato in circa 200.000 DM ogni anno, e il costo indiretto in 100.000 DM per anno;
- negli Stati Uniti, uno studio del "*National Safe Workplace Institute*" ha stimato che i costi totali per la violenza sul luogo di lavoro ammontavano a più di quattro miliardi di US\$ nel 1992.

Il *mobbing* è un problema crescente in Australia, Austria, Danimarca, Germania, Svezia, Gran Bretagna e Stati Uniti. In Svezia, si è stimato che il *mobbing* sia all'origine del 10-15% dei suicidi.

Secondo "*Le Nouvel Observateur*", la percentuale più elevata di lavoratori sottoposti a pratiche di *mobbing* è presente nel Regno Unito con il 16.3%, seguito dalla Svezia con il 10.2%, dalla Francia con il 9.9%, mentre in Italia si rileva che soltanto il 4.2% di lavoratori sono vittime delle pratiche di *mobbing*.



(Fonte "Le nouvel Observateur" ripreso da l'Espresso del 25 febbraio 1999, p. 168 nell'articolo "come soffre! E' un caso di ordinario *mobbing*")

A livello internazionale hanno cominciato ad interessarsi al problema anche le grandi Organizzazioni specializzate dell'ONU, come l'OMS (Organizzazione mondiale della sanità) che definisce la salute come uno stato completo di benessere fisico, mentale e sociale, e l'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) che ha promosso azioni contro la violenza sul luogo di lavoro. L'ILO, in un recente studio, intitolato "La violenza sul lavoro: la minaccia globale", ha chiarito come non tutta la violenza sia fisica e ha riconosciuto il grande impatto sul lavoro della violenza psicologica, categoria a cui ha ricondotto diversi comportamenti, tra cui anche il *mobbing* ed il *bullyng*. Da questo studio emerge, dunque, un nuovo approccio alla violenza sul lavoro, che attribuisce uguale enfasi sia ai comportamenti lesivi dell'integrità fisica del lavoratore, sia a quelli che mirano ad intaccare il suo equilibrio psicologico.

Nei prossimi paragrafi verranno prese in esame le esperienze maturate in questo campo da alcuni paesi europei ed extraeuropei con particolare riguardo alle soluzioni giuridiche elaborate a livello normativo e/o giurisprudenziale per contrastare il fenomeno.

2. Quale tutela giuridica in Europa?

2.1 - Paesi scandinavi

I paesi scandinavi sono stati, come già evidenziato in precedenza, i pionieri del pieno riconoscimento normativo del *mobbing* grazie al fondamentale contributo fornito dagli studi del Prof. Heinz Leymann negli anni '80. Il riferimento alle implicazioni psicologiche che un ambiente di lavoro umanamente ostile può avere sulla salute delle persone era presente, nelle leggi scandinave sull'ambiente di lavoro, già dalla seconda metà degli anni '70: più precisamente dal 1975 in Danimarca, e a partire dal 1977 in Norvegia e Svezia. L'esplicito richiamo al fenomeno delle molestie morali all'interno dei testi normativi si è avuto, però, soltanto in tempi più recenti, tra il 1993 e il 1994, in seguito a specifici studi scientifici in materia.

In **Svezia**, l'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza Svedese ha emanato, in data 21 settembre 1993, una specifica ordinanza, entrata in vigore il 31 marzo 1994, recante misure contro qualsivoglia forma di "persecuzione psicologica" negli ambienti di lavoro, intesa quali *"..ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare il loro allontanamento dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro"*. L'ordinanza affida al datore di lavoro la principale responsabilità riguardo all'organizzazione e programmazione dell'attività di lavoro in modo da prevenire ed impedire il verificarsi di fenomeni di vittimizzazione. Attribuisce, inoltre, particolare importanza, pari a quella dei fattori di ordine fisico o tecnico, agli aspetti psicologici, sociali e organizzativi dell'ambiente di lavoro.

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

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

- 1) il datore di lavoro è tenuto a pianificare ed organizzare il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, ogni forma di persecuzione nei luoghi di lavoro;
- 2) il datore di lavoro deve informare i lavoratori, con forme adeguate ed inequivocabili, che queste forme di persecuzione non possono essere assolutamente tollerate nel corso dell'attività lavorativa;
- 3) devono essere previste procedure idonee ad individuare immediatamente i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali

carenze per quanto riguarda la cooperazione che possono costituire il terreno adatto all'insorgere di forme di persecuzione psicologica durante l'attività lavorativa;

- 4) qualora poi, nonostante l'attività preventiva, si verificano ugualmente fenomeni di *mobbing*, dovranno essere adottate immediatamente efficaci contromisure volte anche ad individuare le eventuali carenze organizzative causa dell'insorgere del fenomeno;
- 5) il datore di lavoro dovrà, infine, prevedere forme di aiuto specifico ed immediato per le vittime del *mobbing*.

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

Diversamente dalla Svezia, la **Norvegia** ha preferito optare per una tutela a livello legislativo del *mobbing* attraverso l'introduzione di una specifica previsione nella legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro del 1977 ad opera del § 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41, che così recita: "*..I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti.....*". E' evidente il diverso approccio seguito dai due legislatori: mentre il regolamento svedese menziona espressamente il *mobbing*, la legge norvegese contiene un riferimento più generico e parla più semplicemente di molestie e comportamenti sconvenienti da cui il lavoratore deve essere difeso. Al riguardo non si è mancato di evidenziare come una previsione così generica rischi di ricomprendere molteplici ipotesi di vessazioni ai danni dei lavoratori non solo di matrice interna all'organizzazione aziendale ma anche quelli derivanti da cause esterne. A queste legittime osservazioni risponde direttamente la relazione di accompagnamento alla legge, nella quale si afferma che l'ampia portata della definizione è il risultato di una precisa scelta legislativa che mira a garantire una tutela a tutto campo del lavoratore sul luogo di lavoro ed in particolare è finalizzata ad "*assicurare un ambiente di lavoro che non esponga i lavoratori a sforzi psicologici di entità tali da influire negativamente sul rendimento e sullo stato di salute*".

In realtà, anche prima dell'intervento legislativo del 1994, le vittime di *mobbing* potevano ottenere tutela giuridica nell'ordinamento norvegese. Si era, infatti, formata una copiosa giurisprudenza in materia tra cui si segnala in particolare la pronuncia della suprema Corte norvegese del 27 maggio 1993, nella quale il *mobbing* viene definito quale "*fenomeno inclusivo di tutte le forme di molestia, tormenti, esclusioni, tendenze a stuzzicare o scherzare in modo offensivo ed umiliante che si protraggono continuativamente per un certo tempo*". In tale occasione la Corte ha ritenuto di poter ravvisare il fondamento giuridico del diritto del lavoratore al risarcimento del danno fisico e psichico subito a seguito dei comportamenti vessatori del datore di lavoro o dei colleghi, nelle norme sulla responsabilità per colpa con tutte le problematiche che ciò comporta sul lato probatorio per

l'affermazione dell'imputabilità del fatto sotto i profili soggettivi (dolo o colpa del soggetto agente) ed oggettivi (verifica della sussistenza del nesso causale tra azione ed evento).

In relazione alla concezione scandinava del *mobbing*, è importante rilevare come alla categoria delle molestie sia ricondotto anche il fenomeno delle molestie sessuali a differenza di quanto avviene nella normativa di altri stati comunitari, come la Francia e la Germania, che comprendono, invece, le molestie sessuali nella categoria delle discriminazioni in ragione del sesso. La portata discriminatoria del comportamento, infatti, non inerisce alla molestia sessuale in sé, ma all'eventuale comportamento susseguente che possa avere ripercussioni sul rapporto di lavoro (mancata assunzione e licenziamento che sia conseguenza del rifiuto del molestato). In realtà, la peculiarità delle molestie sessuali è tale da richiedere un intervento normativo autonomo, distinto dalle tutele relative all'ambiente di lavoro o alla discriminazione in ragione del sesso. Porre l'equivalenza sostanziale tra infortuni e molestie sessuali significa rendere la disciplina alquanto debole, in quanto si priva il fenomeno della specificità d'intervento che richiede.

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

2.2 - Austria e Germania

Esplicita menzione del termine *mobbing* è rinvenibile nel diritto **austriaco** all'interno del piano d'azione per la parità uomo - donna approvato il 16 maggio 1998. Il Piano, all'interno delle misure per la tutela della dignità nel luogo di lavoro, così recita: *"Tra i comportamenti che ledono la dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro vanno annoverati in particolare le espressioni denigratorie, il mobbing e la molestia sessuale. Le collaboratrici devono essere edotte sulle possibilità giuridiche di tutela delle molestie sessuali"*.

Diversamente dall'ordinamento austriaco, quello **tedesco** non prevede attualmente alcuna specifica normativa a difesa delle vittime di *mobbing*. Al lavoratore vittima di condotte mobbizzanti viene

comunque garantita tutela giuridica attraverso l'applicazione di normative di carattere generale poste a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori. Al riguardo si segnalano in particolare alcune norme contenute nella stessa Costituzione Federale e nel Codice Civile tedesco (*Bürgerliches Gesetzbuch*) ma gli strumenti più specifici per la prevenzione e la repressione del *mobbing* sono rinvenibili nei seguenti testi: il "*Betriebsverfassungsgesetz*" (BetrVG) del 23 dicembre 1988, il "*Hessisches Personalvertretungsgesetz*" (HPVG) ed il "*Bundes Personalvertretungsgesetz*" (BpersVG).

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

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

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

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

Una tutela più specifica contro i fenomeni del *mobbing* nei luoghi di lavoro viene, come già anticipato, fornita da normative più specifiche come il *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) il "*Hessisches Personalvertretungsgesetz*" (HPVG) ed il "*Bundes Personalvertretungsgesetz*" (BpersVG) che contiene

principi per il trattamento dei dipendenti). Si tratta per lo più di forme di cura ed assistenza preventiva contro il *mobbing*.

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

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

Contro il *mobbing* si può comunque richiamare anche la responsabilità contrattuale del datore di lavoro per inadempienze del contratto di lavoro.

Molto interessante è, infine, il disposto dell'104 del BetrVG che prevede che il Consiglio d'azienda possa pretendere l'allontanamento o anche il licenziamento del lavoratore che abbia disturbato la pace aziendale ripetutamente e volontariamente. Si tratta di una previsione che si presenta molto utile nei casi di *mobbing* c.d. orizzontale in cui l'attività molesta è esercitata da colleghi di lavoro. Il consiglio di azienda, accertata che la causa dei turbamenti alla quiete lavorativa è da imputare al comportamento vessatorio di uno o più lavoratori potrà, infatti, deciderne il licenziamento.

La difficoltà nella valutazione giuridica di una situazione di *mobbing* scaturisce dalla complessità del fenomeno che presenta una molteplicità di aspetti comportamentali che in una prima fase possono risultare socialmente accettabili in quanto rientranti nei limiti del "consentito" ma oltre una certa soglia tale connotazione si perde. L'onere di provare il carattere molesto del comportamento, non si dimentichi, grava sempre sul *mobbizzato*.

Per il lavoratore tedesco molestato si apre, in alcuni casi, anche la via della tutela penale qualora la condotta vessatoria rivesta i caratteri di un vero e proprio reato quali le lesioni personali sanzionate

dall'art. 223 dello *Strafgesetzbuch*, l'ingiuria e l'oltraggio secondo l'art. 185 del StGB, il discredito secondo l'art. 186 dello StGB, la diffamazione in base all'art. 187 dello StGB oppure la violenza privata secondo l'art. 240 dello StGB. In questi casi il lavoratore dovrà presentare una apposita denuncia alla polizia o al tribunale di prima istanza oppure la querela per l'attivazione del procedimento penale.

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

2.3 - Svizzera

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

a) tutela pubblicistica

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

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

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

Il datore di lavoro fa collaborare i lavoratori alle misure di protezione della salute. Questi sono tenuti a collaborare con l'imprenditore all'applicazione delle prescrizioni sulla protezione della salute".

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

"Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per assicurare e migliorare la

protezione della salute e garantire la salute fisica e psichica dei lavoratori. Egli deve in particolare fare in modo che:

- a) in materia di ergonomia ed igiene le condizioni siano buone;*
- b) la salute non sia pregiudicata da influenze fisiche, chimiche o biologiche;*
- c) siano evitati sforzi eccessivi o troppo ripetitivi;*
- d) il lavoro sia organizzato in maniera appropriato.”*

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

Nel caso di violazione di tali disposizioni di diritto pubblico, il lavoratore può rivolgersi all'Ispettorato del lavoro cantonale, competente per l'applicazione di tutte le disposizioni in materia di legge federale sul lavoro, affinché intervenga per far cessare le offese alla sua personalità. L'Ispettorato di Ginevra, denominato *“Office Cantonal de l'inspection et des relations du travail”* meglio conosciuto con la sigla OCIRT, ha emanato un'apposita *“brochure”* per regolare le procedure da seguire nei casi di sofferenza psicologica sul lavoro (*mobbing*), nella quale viene stabilito che ogni qual volta il lavoratore lamenti di aver subito molestie morali sul lavoro, sarà tenuto a specificare, in un apposito documento, a che tipo di molestia morale, tra i 45 atti di *mobbing* individuati dal Leymann, è stato sottoposto e, se possibile, dovrà indicare anche la data di accadimento di ognuno di essi. Sulla base della denuncia presentata l'OCIRT procederà, quindi, all'effettuazione di un'inchiesta all'interno dell'azienda incriminata al fine di accertare la fondatezza delle accuse esposte dal lavoratore e di far prendere coscienza ai vertici aziendali delle responsabilità che essi hanno in queste situazioni. Una volta accertata l'offesa alla personalità del soggetto, l'OCIRT potrà richiedere alla direzione aziendale la cessazione dei comportamenti ostili negoziando eventualmente con essa le contro misure da adottare per evitare che simili situazioni si ripetano in futuro. Se, però, l'azienda si rifiuta di collaborare, l'OCIRT di fatto non dispone di alcun potere e il lavoratore per ottenere giustizia sarà costretto a rivolgersi alla Procura della Repubblica. L'OCIRT, in effetti, non può in alcun caso disporre il reintegro del lavoratore licenziato o dimissionario.

b) tutela privatistica

Oltre a queste forme di tutela pubblicistica, il lavoratore svizzero molestato sul luogo di lavoro dispone anche di forme di tutela privatistica in base ad alcune norme del codice delle obbligazioni (CO) che si

occupano di regolare i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore. In particolare si rivelano utili i seguenti articoli:

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

Egli deve prendere i provvedimenti, realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per garantire la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il rapporto di lavoro e la natura dello stesso consentano equamente di pretenderlo.”

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

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

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

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

Qualora l'attività vessatoria abbia connotazioni a sfondo sessuale si apre anche una terza possibilità di tutela per il lavoratore, quella prevista dalla legge sull'uguaglianza tra donne e uomini che parifica la molestia sessuale alla discriminazione in base al sesso. L'art. 3 della legge stabilisce che *“per comportamento discriminatorio si intende qualsiasi comportamento inopportuno di carattere sessuale o fondato sull'apparenza sessuale che comporti offesa alla dignità della persona sul luogo di lavoro e consista in particolare nel minacciare, promettere vantaggi, imporre delle restrizioni o esercitare una pressione su una persona al fine di ottenere dei favori di natura sessuale.”.* In questi casi l'ordinamento garantisce una tutela molto forte perché il lavoratore potrà, ed è uno dei pochi casi in cui ciò avviene, ottenere anche la reintegrazione sul posto di lavoro oltre naturalmente il risarcimento del

danno patito. La competenza spetta al Tribunale del lavoro o a quello Amministrativo a seconda se il lavoratore sia impiegato in un'azienda privata o in una pubblica.

d) tutela penale

Infine il lavoratore potrà, nei casi in cui le vessazioni subite rivestano anche i caratteri di un vero e proprio reato, ricorrere alla tutela penalistica contro le lesioni corporali semplici (art. 124), le lesioni corporali derivanti da negligenza (art. 125), l'offesa all'onore e alla vita privata (art. 177) e la violazione all'integrità sessuale (artt. 193, 197 e 198) garantita dal codice penale svizzero.

2.4 - Belgio

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

- l'articolo 16 della legge sul lavoro del 1978 che stabilisce il dovere di rispetto tra datore di lavoro e lavoratore;
- la legge 4 agosto 1996 che mira a garantire il benessere dei lavoratori durante l'esecuzione del loro lavoro;
- l'art. 442bis del codice penale che tutela l'individuo contro qualsiasi forma di molestia e così recita: "*Chiunque molesta una persona sapendo o dovendo sapere che con il proprio comportamento lede gravemente la tranquillità della persona stessa, è punito con la reclusione da un minimo di quindici giorni ad un massimo di due anni e una multa da cinquanta a cento franchi belgi, o in alternativa l'una o l'altra di queste pene. Il delitto previsto dal presente articolo non potrà essere perseguito che a querela della persona offesa.*". In base a questa norma possono essere incriminati, però, soltanto episodi di molestia diretta e non la semplice passività serbata dal datore di lavoro rispetto a condotte moleste verificatesi nella sua azienda;
- l'art. 10 del decreto reale del 13 maggio 1999 che stabilisce che "*gli agenti dello stato hanno diritto ad essere trattati con dignità e cortesia tanto dai superiori come dai loro colleghi e collaboratori. Essi devono astenersi da ogni comportamento verbale o non verbale che potrebbe compromettere questa dignità.*".

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

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

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

2.5 - Francia

A seguito della definitiva approvazione della legge n. 2002-73 sulla modernizzazione sociale il 17 gennaio 2002., la Francia è, dopo la Svezia, il secondo paese comunitario ad essersi dotato di uno strumento legislativo specifico per la lotta contro il *mobbing* o meglio l'*harcèlement moral*.

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

La versione definitiva del testo, approvata in data 19 dicembre 2001 dall'Assemblea Nazionale, definisce così l'*harcèlement moral*: “*Nessun lavoratore deve subire atti ripetuti di molestia morale che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale. Nessun lavoratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di misure discriminatorie, dirette o indirette, in particolare modo in materia di remunerazione, di formazione, di*

riclassificazione, di qualificazione o classificazione, di promozione professionale, di mutamento o rinnovazione del contratto, per aver subito, o rifiutato di subire, i comportamenti definiti nel comma precedente o per aver testimoniato su tali comportamenti o averli riferiti.”. Il legislatore francese pare dunque accogliere una nozione abbastanza ampia del concetto di molestia morale nei luoghi di lavoro, decisamente più ampia di quella inizialmente prevista nella prima versione del progetto di legge che riguardava solo le forme di *mobbing* c.d. verticale, ossia a quelle esercitate dai vertici aziendali (datore di lavoro o suoi rappresentanti) ai danni dei lavoratori, senza contemplare quelle c.d. orizzontali, ossia quelle che si verificano tra colleghi di lavoro. Tale prima versione era stata in effetti giudicata incompleta anche dal Consiglio economico e sociale francese chiamato ad esprimere un parere in materia. La legge appena approvata prevede, quale rimedio generale la nullità per ogni atto di modificazione contrattuale *in peius* delle condizioni lavorative del dipendente (mansioni, remunerazione, assegnazione, destinazione, trasferimenti), per ogni atto di rottura del rapporto di lavoro (dimissioni o licenziamenti), per le sanzioni disciplinari qualora siano in qualche modo ricollegabili a pratiche di *mobbing* ai danni del lavoratore. La norma mira cioè ad evitare che attraverso le molestie morali il lavoratore venga dapprima penalizzato nella sua professionalità e successivamente allontanato o costretto ad allontanarsi volontariamente dal lavoro. Si tratta di una tutela forte contro il *mobbing* che permette di azzerare tutte quelle conseguenze negative sul rapporto di lavoro che normalmente si accompagnano alle molestie morali. La tutela è rafforzata, inoltre, dal fatto che viene prevista l’inversione dell’onere della prova, ponendo così a carico del molestatore l’incombenza di dimostrare l’inesistenza delle molestie quando il lavoratore abbia presentato elementi sufficienti per lasciar presumere l’esistenza di una molestia ai suoi danni. Previsione quanto mai opportuna in considerazione delle enormi difficoltà che normalmente il lavoratore incontra in questi casi per procurarsi le prove della molestia ai suoi danni.

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

La nuova legge prevede, inoltre, l’introduzione di un’apposita figura di reato dedicata al *mobbing* con l’inserimento nel codice penale francese di una nuova sezione intitolata, per l’appunto, all’*harcèlement*

moral e di un articolo, il 222-33-2, che sanzionava espressamente “*il fatto di molestare gli altri attraverso comportamenti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.*”. La pena prevista è della reclusione fino a un anno o la multa di 15.000 euro. L’opportunità di sanzionare penalmente il *mobbing* è stato oggetto di accesi dibattiti nel corso della discussione parlamentare che viene testimoniato anche dal fatto del susseguirsi di versioni sempre diverse del testo dell’articolo in questione.

La nuova legge è stata appena pubblicata sul “*Journal officiel*” francese ed entrerà in vigore tra poco ed è quindi ancora troppo presto per poter esprimere un giudizio sulla stessa. Fino ad ora, pealtro, in assenza di una normativa specifica sulla materia, in Francia come in molti altri paesi europei ed in Italia, la questione *mobbing* è stata affrontata soprattutto a livello giurisprudenziale e dottrinale. La tutela contro il *mobbing* è stata garantita dai giudici francesi con l’utilizzo di strumenti legislativi vigenti, come ad esempio, le norme sul c.d. “*abuse d'autorité*” introdotto nel codice del lavoro, le norme penali che vietano di imporre condizioni di lavoro incompatibili con la dignità umana, nonché le norme sulle molestie sessuali regolate dalla legge del 22 luglio 1992 nel caso in cui le vessazioni abbiano connotazione sessuale o sessista.

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

2.6 - Regno Unito

Nel Regno Unito, come in tutti gli altri paesi anglosassoni, per le condotte persecutorie sul lavoro più che di *mobbing* si parla normalmente di “*bullying at work*” dal verbo inglese “*to bully*” utilizzato non soltanto nel senso di “fare il prepotente” ma anche nella forma transitiva di “angariare” o “tiraneggiare” qualcuno. Il “*bully*” in sostanza non è dunque solo lo spaccone o il bullo di paese ma la persona prepotente, crudele e perversa proprio come il “*mobber*”. Con il termine “*bullying*” vengono indicate svariate tipologie di condotte aggressive e vessatorie come la discriminazione, i pregiudizi, le molestie morali, le violenze e le molestie sessuali. In particolare gli inglesi distinguono tra “*corporate bullying*”, che è quello esercitato dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico nei confronti dei suoi dipendenti, dal “*client bullying*” che riguarda, invece, ipotesi di persecuzioni attuate dai destinatari

della prestazione del lavoratore: insegnanti bullizzati dagli studenti o dai genitori, impiegati perseguitati dai propri clienti o viceversa. Si parla poi ancora di “*serial bullying*” quando le persecuzioni sono sistematicamente portate avanti dal soggetto agente nei confronti di tutti i colleghi di lavoro, siano essi subordinati, sovraordinati o pari grado, ed infine di “*gang bullying*” quando la persecuzione è esercitata da un gruppo di persone.

Per quanto concerne la tutela giuridica contro tali fenomeni, occorre anche qui subito precisare che manca per ora una specifica normativa in materia anche se un progetto di legge in tal senso risulta giacente al Parlamento britannico già da qualche anno. Si tratta della legge per la tutela della dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro, “*The Dignity at Work Bill*”, che stabilisce all’art. 1 che “*ogni lavoratore ha diritto al rispetto della propria dignità sul lavoro*”. Il datore di lavoro viene considerato responsabile di violazione di tale diritto “*ogni qual volta il lavoratore venga esposto, durante il rapporto di lavoro, a molestia da parte dello stesso datore di lavoro o al bullying o ad ogni altro atto, omissione o condotta che causi allarme o timore nel lavoratore*”. Sono da considerarsi comportamenti molesti, tra gli altri: “*a) comportamenti che in più di un’occasione risultino essere offensivi, abusivi, maliziosi, insultanti o intimidatori; b) critiche ingiustificate in più di un’occasione; c) applicazione di sanzioni prive di giustificazione oggettiva; d) cambiamenti peggiorativi delle mansioni o delle responsabilità del lavoratore senza ragionevoli giustificazioni*”. Il legislatore si preoccupa di precisare che tale lista non ha carattere esaustivo delle condotte potenzialmente vessatorie e ciò al fine di evitare di ingabbiare la tutela del *mobbing* in una definizione troppo angusta. Il fenomeno, infatti, è molto complesso e si realizza attraverso una molteplicità di comportamenti la cui tipizzazione in un norma rischia di risultare limitativa. Competente a conoscere delle violazioni alla dignità del lavoratore è *l’industrial tribunal*, il quale, se riconosce fondata l’azione, può emanare un ordine nel quale riconosce il diritto lamentato dal lavoratore ricorrente e può condannare il persecutore a risarcire i danni anche soltanto morali da questi subiti. Ai fini della determinazione del danno, il giudice dovrà tener conto della gravità, della frequenza e della persistenza della condotta vessatoria perpetrata ai danni del lavoratore. Il giudice può, inoltre, raccomandare al *mobber* di adottare determinati comportamenti miranti ad ovviare o ridurre le conseguenze negative delle sue precedenti azioni vessatorie nei confronti del lavoratore.

Purtroppo, però, queste norme non sono ancora entrate in vigore e, pertanto, la tutela giuridica di cui oggi possono disporre i lavoratori inglesi va ricercata in un panorama legislativo piuttosto ampio che non sempre si dimostra idoneo a garantire un’adeguata protezione. Significativa al riguardo è la disciplina introdotta dal “*Protection from Harassment Act*” del 1997, che rappresenta la principale

legge britannica per la protezione contro le molestie morali ai danni di un soggetto ed è fondata sul principio generale, contenuto nell'art. 1, in base al quale: "*una persona non deve porre in essere una condotta che possa risultare molesta nei confronti di un'altra persona e di cui egli conosca o debba conoscere il carattere molesto...*". Ne scaturisce il divieto per chiunque di assumere un comportamento molesto ai danni di un altro soggetto. Il presupposto fondamentale per la sanzionabilità del comportamento è la conoscenza o la ragionevole presunzione di conoscenza da parte del soggetto agente del fatto che la condotta risulti molesta per la vittima. Per stabilire la connotazione molesta o meno di una certa condotta il giudice dovrà riferirsi alle valutazioni che una persona di normale razionalità trovandosi nella medesima situazione della vittima potrebbe fare. Si consideri, però, che il comportamento può essere considerato molesto soltanto se composto da almeno due episodi di condotta molesta. La persona giudicata colpevole di molestia rischia fino a sei mesi di reclusione o una multa non eccedente il livello cinque della scala standard britannica. Alla condanna si aggiunge normalmente l'intimazione alla cessazione di ogni attività vessatoria ai danni della vittima con l'avvertimento che, in caso di ulteriori episodi di molestia, la condanna verrà aumentata. A prescindere dalla condanna, la Corte può comunque sottoporre l'imputato a misure di sicurezza a protezione della vittima che devono essere specificate in un apposito ordine e consistono generalmente in una serie di proibizioni dal fare qualcosa. La vittima potrà in ogni caso domandare, in sede civile, il risarcimento dei danni patiti, che in questo caso potranno comprendere, oltre il rimborso delle perdite economiche subite anche il ristoro dei danni morali causati dalla molestia. Si tratta, dunque, come ho già sottolineato, di una normativa molto importante ed efficace che tuttavia non è specificatamente volta a sanzionare comportamenti di *mobbing* nei luoghi di lavoro ma che può prestarsi anche a un tale utilizzo.

Nel caso di molestie a carattere sessuale o comportanti discriminazioni sessuali può essere utilizzato il "*Sex Discrimination Act*" del 1975.

2.7 - Spagna

L'equivalente spagnolo del nostro concetto di *mobbing* è l'"*acoso moral*" o "*acoso psicologico*", nell'ambito del quale, peraltro, dottrina e giurisprudenza spagnola disgiungono tra "*bossing*", nel caso in cui le molestie morali vengano poste in essere dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nei confronti dei lavoratori per motivi di riorganizzazione aziendale, riduzione del personale o col semplice obiettivo di allontanare i lavoratori scomodi ed indesiderati, e "*mobbing*" nel caso in cui le persecuzioni ai danni del lavoratore vengano esercitate da colleghi di lavoro (superiori gerarchici o pari

grado o anche inferiori). In realtà i due termini *acoso moral* e *mobbing* vengono anche comunemente usati come sinonimi soprattutto negli articoli dei *massmedia*.

L'ordinamento spagnolo, al pari di quello italiano e come si è visto di molti altri paesi europei, non ha ancora approntato una normativa ad hoc in questa materia. Ciò non di meno la questione è ampiamente dibattuta dalla dottrina e dalla giurisprudenza spagnola e, molto presto, sarà discussa anche a livello legislativo visto che recentemente, in data 23 novembre 2001, sono state presentate al "*Congreso de los deputatos*", da parte del Gruppo parlamentare socialista, due nuove proposte di legge miranti a regolare normativamente l'*acoso moral*.

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

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

La definizione di *acoso moral* accolta nel progetto di legge: "*Si intende per acoso moral ogni condotta abusiva o di violenza psicologica che si realizza in forma sistematica nei confronti di una persona nell'ambito lavorativo, che si manifesta in particolare attraverso reiterati comportamenti, parole o atti lesivi della dignità e integrità psichica del lavoratore mettendo in pericolo o degradando le sue condizioni di lavoro*" rispecchia sostanzialmente le definizioni, di derivazione medico-legale, già utilizzate in altri ordinamenti europei.

Il secondo progetto di legge presentato, sempre dal Gruppo parlamentare socialista, il n. 122/000158 intitolato "*Organica por la que se incluye un articulo 314 bis en elCodigo Penal tipificando el acoso*

moral en el trabajo”, è, invece, finalizzato a introdurre nell’ordinamento penale spagnolo una nuova figura di reato sull’*acoso moral* limitatamente alle ipotesi in cui il soggetto responsabile di *acoso moral*, e già per questo condannato con sanzione amministrativa o provvedimento giudiziario, perseveri nel comportamento vessatorio o non adotti le misure necessarie per eliminarlo. La pena è aumentata nel caso in cui il comportamento venga commesso con abuso di relazione di superiorità.

In attesa che questi provvedimenti legislativi vengano discussi dal parlamento spagnolo e si tramutino in norme operative, dottrina e giurisprudenza spagnole, incalzate dalla crescente domanda di tutela proveniente dagli ambienti lavorativi, hanno cercato di individuare forme alternative di tutela giuridica contro il *mobbing* traendole da normative di portata generale come lo Statuto dei Lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores* - ET), nella legge di prevenzione dei rischi lavorativi (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales* – LPRL), nel codice penale (art. 316 del *Código Penal*) e nelle leggi sulla responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.

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

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

In caso di violazione di tali norme il lavoratore può scegliere tra due strade: 1) rivolgersi all’Ispettorato del lavoro, il quale dopo aver verificato i fatti potrà avviare procedure di conciliazione tra le parti o, nel caso in cui ciò non sia possibile per il rifiuto manifestato da una o dall’altra delle parti, avviare il procedimento amministrativo sanzionatorio, ai sensi dell’art. 8.11 della “*Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*”, che può comportare anche l’inflizione di una multa compresa tra le 500.001 pesetas e i 15.000.000 di pesetas; 2) avviare un procedimento davanti alla “*jurisdicción social*” per l’estinzione del rapporto contrattuale ed ottenere la relativa indennità ed il risarcimento dei danni patiti in conseguenza dell’*acoso moral* patito.

L’*acoso moral* può, però, molto più spesso costituire violazione della Legge sulla prevenzione dei rischi lavorativi (LPRL) che contiene norme volte alla prevenzione della sicurezza e salute dei

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

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

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

2.8 - Unione europea

L'Unione Europea non ha ancora fornito una risposta precisa al *mobbing*. Come si è visto, oggi come oggi, sono soprattutto i legislatori nazionali che stanno cominciando a mettere a punto misure giuridiche di contrasto in questo campo. Tuttavia qualche riferimento indiretto al *mobbing* emerge da alcuni documenti comunitari relativi ai settori della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, delle

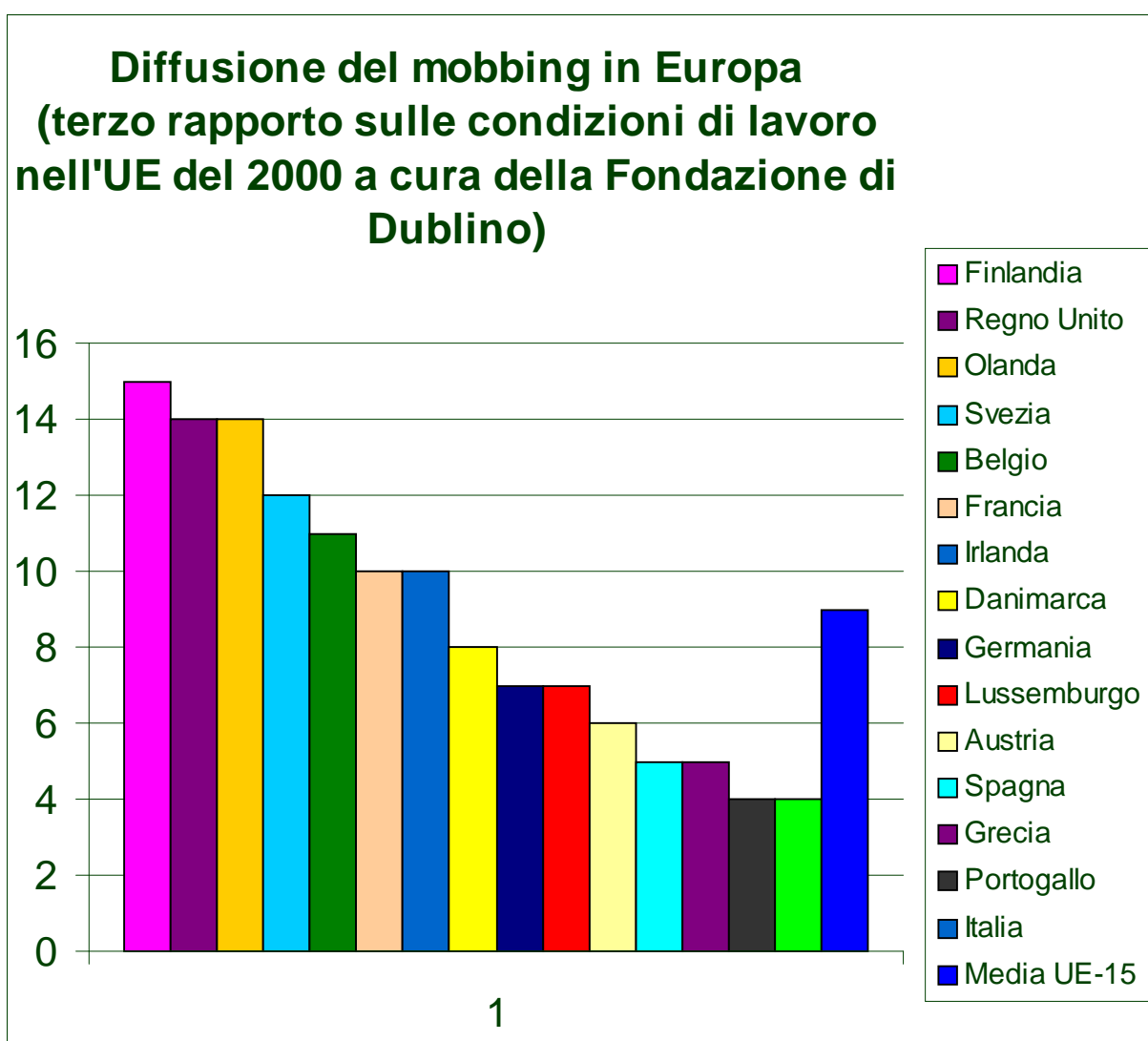
condizioni di lavoro, del rispetto e della dignità dell'individuo:

- la direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa all'applicazione del principio di uguaglianza tra uomini e donne per quanto concerne l'impiego, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- la direttiva quadro 89/391/CEE del Consiglio del 12 giugno 1989, relativa all'applicazione delle misure finalizzate alla promozione del miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori sul lavoro;
- la risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990, concernente la protezione della dignità della donna e dell'uomo al lavoro secondo la quale *“ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della Direttiva del Consiglio 76/207/CEE”*. La medesima risoluzione contempla, inoltre, l'ipotesi della creazione di un "ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante" (c.d. molestia ambientale);
- la raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla protezione della dignità degli uomini e delle donne al lavoro alla quale è allegato un codice di condotta su come evitare e combattere le molestie sessuali;
- la direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, relativa all'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento delle persone indipendentemente dall'origine razziale o etnica;
- la direttiva 2000/78/CE, del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro e per la quale le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato sulla base della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

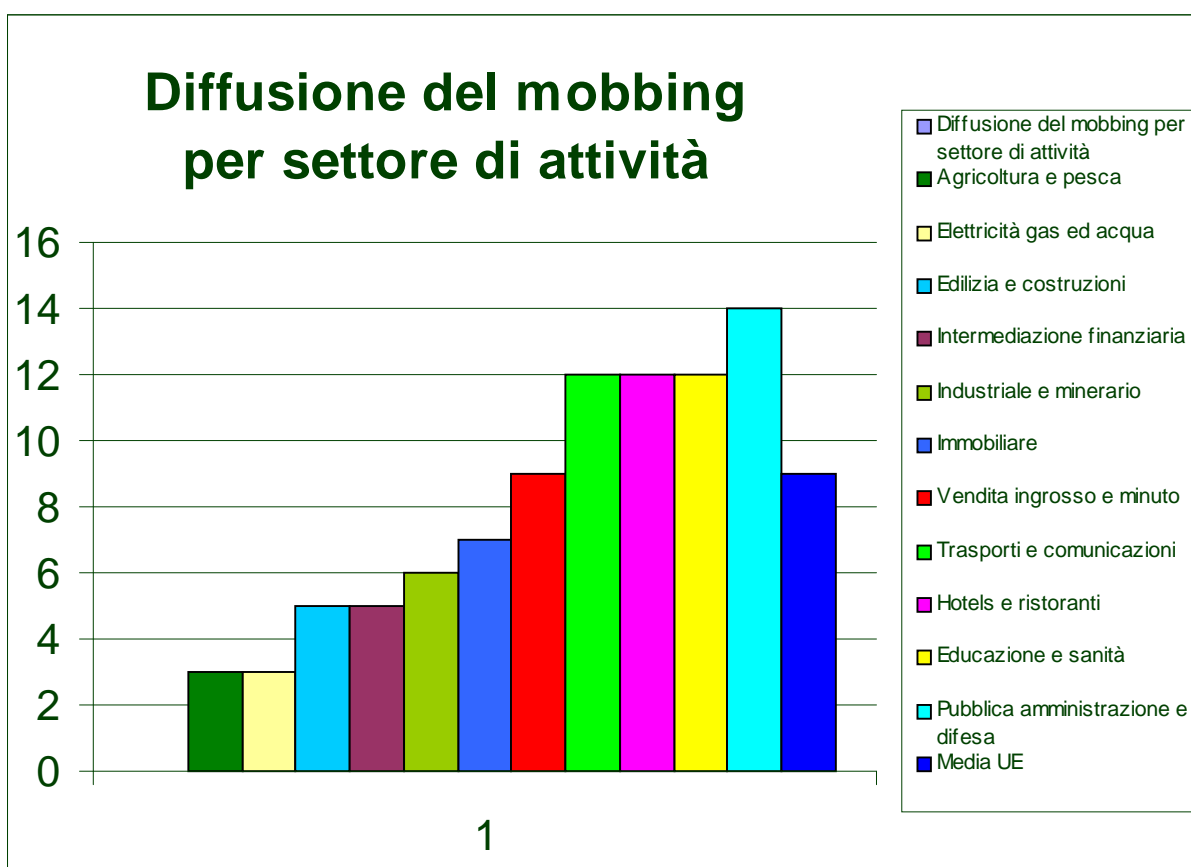
La stessa Corte di Giustizia delle Comunità Europee in una sua pronuncia del 12 novembre 1996 si è occupata indirettamente di *mobbing* quando, richiesta di chiarire le nozioni di “ambiente di lavoro” “sicurezza” e “salute” richiamate dall'art. 118A del trattato UE, ha fornito un'interpretazione molto ampia del concetto di ambiente di lavoro e delle sue implicazioni di natura psicologica, avvicinandosi alla concezione scandinava dell'ambiente di lavoro, particolarmente attenta all'integrazione psicosociale del lavoratore nella comunità di lavoro.

In tempi più recenti sono, peraltro, state avviate specifiche iniziative e studi comunitari in materia di

mobbing da parte del Parlamento Europeo. Una scossa in tale direzione è venuta dal terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro nei paesi della Comunità, predisposto dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della CE (Fondazione di Dublino) e basato su 21.500 interviste tra lavoratori dipendenti all'interno dell'Unione, dal quale emerge che circa il 9 % dei lavoratori dell'Unione, vale a dire circa 13 milioni di persone, riferisce di essere stato sottoposto a pratiche di *mobbing*. La percentuale è particolarmente elevata se confrontata con il 6% dei lavoratori che sostengono di aver subito violenza fisica nei luoghi di lavoro (4% da persone esterne all'ambiente lavorativo e 2% da persone facenti parte dell'organizzazione lavorativa) e con il 2% che dichiara di essere stato molestato sessualmente.



La diffusione del *mobbing*, pur essendo presente in ogni settore produttivo, varia significativamente da settore a settore. Come si può vedere nel grafico che segue, le attività più colpite sono quelle della pubblica amministrazione (con il 14% dei lavoratori), la sanità e l'educazione, la ristorazione, il settore alberghiero ed i trasporti, nei quali il 12% dei lavoratori lamenta di essere oggetto di pratiche *mobbizzanti*. Meno drammatica appare la situazione per gli operatori agricoli e gli addetti ad elettricità, gas ed acqua dove soltanto il 3% dichiara di essere stato oggetto di vessazioni sul luogo di lavoro.



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

Da un punto di vista più strettamente giuridico, la relazione evidenzia la necessità di chiarire se la vigente direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro, la n. 89/391/CEE, possa essere interpretata estensivamente in modo da ricomprendere nel suo ambito applicativo anche i casi di *mobbing*. Secondo la Commissione occorre, cioè, stabilire se l'attuale formulazione dell'art. 1, che prevede che lo scopo della direttiva è quello di adottare provvedimenti che promuovano migliori condizioni di sicurezza e di salute per i lavoratori nell'ambiente di lavoro, comprenda anche le condizioni di lavoro psichiche, sociali o psicosociali che non sono ivi espressamente menzionate. Stesso discorso vale per l'art. 6 della sopracitata direttiva: anche qui sarà necessario chiarire se la responsabilità del datore di lavoro nella valutazione dei rischi lavorativi e nell'adozione dei provvedimenti necessari per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori si estenda anche ai rischi del *mobbing*.

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

Si segnala, inoltre, che il Parlamento europeo ha già provveduto all'istituzione, nell'ambito della propria organizzazione interna, di un apposito Comitato Consultativo sulle Molestie Morali che, in base all'art. 3 del suo regolamento *“ha come compito principale la prevenzione da ogni azione verbale, fisica e professionale costituente molestia morale contro il personale, funzionari ed agenti, del Parlamento europeo. Il comitato sulla base delle denunce, delle segnalazioni ricevute o di propria iniziativa, dispone l'audizione dei denunciati e di ogni altra persona reputata utile ai fini dell'istruzione della pratica”*.

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

3. La tutela giuridica contro il mobbing al di fuori dell'Europa.

3.1 - Stati Uniti

Il quadro giuridico che si riscontra negli Stati Uniti non è molto diverso da quello già descritto a proposito del Regno Unito. Anche qui il riferimento va al *bullying* più che al *mobbing* che viene appunto considerato come una particolare specie di "*bullying at work*". In uno dei primi studi completi condotti negli Stati Uniti al riguardo, il *mobbing* viene paragonato ad una forma particolare di "*bullying*" che si sviluppa nei luoghi di lavoro attraverso comportamenti posti in essere dai lavoratori, subordinati o non, in collaborazione tra loro, e consistente nel costringere qualcuno ad abbandonare il posto di lavoro attraverso atti di intimidazione, di umiliazione, o che mirino a screditarlo o ad isolarlo dal resto dell'ambiente lavorativo.

Al momento, nonostante il fiorire di sempre nuovi studi giuridici ed economici al riguardo e l'attivismo di numerose associazioni impegnate nell'assistenza alle vittime e nella prevenzione, il "*mobbing-bullying at workplace*" non ha ancora trovato alcun riconoscimento legislativo specifico in nessuno dei cinquanta stati americani. Una certa tutela contro questo fenomeno viene non di meno garantito dalle corti statunitensi attraverso l'impiego di strumenti legislativi alternativi come, ad esempio, le leggi a tutela dei diritti civili dell'individuo. Particolarmente utile al riguardo si è dimostrato il Titolo VII del "*Civil Rights Act of 1964*" in base al quale "*è illegittima ogni pratica lavorativa posta in essere dal datore di lavoro per licenziare o sottoporre il lavoratore a trattamenti discriminatori in relazione a retribuzione, condizioni, termini o trattamenti privilegiati (benefits) a causa della sua razza, colore della pelle, religione, sesso o nazionalità*". In mancanza di una normativa specifica sul *mobbing* si cerca, cioè, di sanzionare le condotte vessatorie in considerazione della motivazione razziale, sessuale ecc... che sta alla loro base. In sostanza se un soggetto ritiene, ad esempio, di essere stato sottoposto a pratiche di *mobbing* a causa della propria età egli può rivolgersi al giudice ai sensi del Titolo VII del "*Civil Right Act*" per discriminazione in base all'età.

E' importante, inoltre, aggiungere che ormai da qualche anno la Suprema Corte degli Stati Uniti ha cominciato a ricomprendere nella tutela di cui al Titolo VII del "*Civil Right Act*" anche il c.d. "*hostile environment*", ossia i casi in cui il lavoratore sia costretto a prestare la propria attività lavorativa in un ambiente ostile a causa delle continue intimidazioni, offese, scherni ed insulti che permeano l'ambiente lavorativo e che comportano l'alterazione delle stesse condizioni di lavoro. Questo tipo di interpretazione costituisce del resto la base giuridica da sempre utilizzata dalle corti americane per la tutela contro le molestie sessuali e potrà ora essere esteso con altrettanto successo anche al *mobbing*. Ai

fini della qualificazione di un ambiente come ostile, la Suprema Corte richiede i seguenti requisiti: ripetitività e gravità della condotta, carattere minaccioso in senso fisico o umiliante della condotta (la quale può essere costituita anche soltanto con espressioni offensive); irragionevole interferenza della condotta con la “*performance*” lavorativa.

Altre leggi poste a tutela dei diritti civili dell’individuo che possono essere utilizzate per fondare un’azione contro il *mobbing* sono “*The Age Discrimination in Employment Act*” del 1967; “*The Vocational Rehabilitation Act*” del 1973 e i più recenti “*The Americans with Disabilities Act*” del 1990 e “*The Civil Rights Act*” del 1991.

Una forma di tutela più specifica contro il *mobbing* è stata, infine, rinvenuta nelle recenti norme che alcuni Stati Americani (Arizona, California, Iowa, Wyoming) hanno introdotto nei loro ordinamenti volte a riconoscere espressamente ai lavoratori il diritto ad ottenere il risarcimento per i danni mentali (*mental- mental injury*) patiti in conseguenza dello stress lavorativo o dell’esposizione ad altri stimoli mentali nei luoghi di lavoro. In questi casi il risarcimento del danno spetta indipendentemente dal fatto che il soggetto abbia anche riportato danni fisici. Uno dei primi casi in cui questo si è verificato è quello, famoso in America, di Francis C. Dunlavey, nel quale per la prima volta un giudice americano ha condannato il datore di lavoro al risarcimento del “*mental-mental injury*” del lavoratore sulla base del fatto che tutti i medici che avevano visitato la vittima avevano riconosciuto che la sua depressione era da imputarsi esclusivamente all’ambiente lavorativo.

3.2 Australia

In Australia la legge prevede che il datore di lavoro debba garantire un ambiente sano e sicuro e che sia responsabile di proteggere i lavoratori dal *bullyng* nell’ambiente di lavoro. I datori di lavoro che non prendono le adeguate precauzioni al fine di proteggere i lavoratori sul luogo di lavoro, rispondono di ogni danno psicologico e fisico subito dalla vittima. Nelle ipotesi di *bullyng* che comporti una molestia fisica o una minaccia di violenza, la sezione 346 del codice penale recita: “*Ogni persona che assalga un’altra persona con l’intento di impedirgli di lavorare o esercitare i suoi affari o di effettuare attività commerciale, è colpevole dell’offesa arrecata ed è punibile con l’arresto ai lavori forzati per tre mesi*”. Nell’ipotesi in cui il *bullyng* comporti atti di discriminazione o di molestia sessuale, il datore di lavoro è ritenuto responsabile sulla base delle disposizioni dell’“*Antidiscrimination Act*” del 1991. In base, invece, al “*Workplace Health and Safety Act*” del 1995 è riconosciuto l’obbligo dei datori di lavoro di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori (sezione 28). La sicurezza e la salute possono essere assicurate identificando gli eventuali rischi, definendo le misure per prevenire e ridurre al minimo i

rischi, implementando le misure di controllo e monitorandone l'efficacia. In caso di molestie sull'ambiente di lavoro, il lavoratore può avvalersi ancora del "*WorkCover Queensland Act*" del 1996, nell'ipotesi di danno o malattia conseguente alla molestia, e del "*Workplace Relations Act*" del 1997, nell'ipotesi di dimissioni indotte dal *bullying* sul luogo di lavoro.

4. Alcune considerazioni finali.

Dalla panoramica appena conclusa emerge come la questione delle molestie sul luogo di lavoro sia stata differentemente affrontata nei vari stati europei ed extraeuropei: con una regolamentazione a livello aziendale oppure con la ricostruzione del *mobbing* e delle molestie sessuali in un'unica categoria giuridica all'interno di un testo di legge. La maggiore sistematicità degli interventi sulle molestie sessuali rispetto al *mobbing* è riconducibile a un più immediato impatto sociale ed emotivo che scaturisce dalla discriminazione in ragione del sesso e anche al fatto che ancora non si è formata una base culturale adeguata in questa materia tra i principali attori del rapporto di lavoro. Ancora oggi alla domanda "che cos'è il *mobbing*?" spesso il lavoratore non sa bene cosa rispondere. A tal proposito si evidenzia che là dove è stato fatto uno sforzo effettivo per cercare di informare e socializzare il problema tra lavoratori e i vertici aziendali, come in Germania, attraverso periodici incontri e dibattiti in azienda in cui discutere liberamente degli eventuali problemi riscontrati, si è venuta a formare una cultura aziendale consapevole circa le caratteristiche del fenomeno e le modalità con cui combatterlo.

Le cose stanno, peraltro, lentamente cambiando se, come evidenziato, gran parte dei paesi presi in esame stanno approntando provvedimenti legislativi e non per regolare specificatamente la materia. Sta maturando evidentemente una maggiore consapevolezza da parte di tutti circa le caratteristiche del fenomeno *mobbing* e la gravità delle sue conseguenze sia sul piano umano per la vittima, sia sul piano economico-organizzativo per l'azienda.

E', peraltro, auspicabile al più presto un'intervento normativo di indirizzo da parte della Comunità Europea in modo da realizzare una base giuridica comune sul *mobbing* dalla quale i singoli stati membri possano partire per regolare nel dettaglio la materia con riguardo alle specificità nazionali di organizzazione del lavoro.

BIBLIOGRAFIA

Dottrina:

- BONA, MONATERI, OLIVA, *Mobbing – Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffrè, 2000;
- CAPPELLO Maja, *Spunti dalla normativa europea per una legislazione mirata sul mobbing*, relazione al seminario “*Le molestie morali (mobbing): uno dei rischi derivanti da una alterata interazione psicosociale nell’ambiente di lavoro*”, Roma, 4 giugno 1999;
- CAPPELLO Maja, *L’ambiente psicosociale: il c.d. mobbing e le molestie sessuali*, estratto dalla tesi di dottorato “*L’ambiente di lavoro tra mercato interno e politica sociale: esperienze scandinave e italiane a confronto*”, Università di Firenze, 1997-1998, p. 151-165;
- DAVENPORT Noa and DISTLER SCHWARTZ Ruth and PURSELL ELLIOTT Gail, *Mobbing: emotional abuse in the american workplace*, 1999, Civil Society Publishing, Ames, Iowa;
- HIRIGOYEN Marie-France, *Molestie morali. La violenza perversa nella vita quotidiana*, Einaudi, Torino, 2000;
- YAMADA David C., *Workplace bullying and the law*, Suffolk University Law School, Boston, Massachussets, 2000, disponibile on line sul sito www.bullybusters.org;
- LEYMANN Heinz, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, 1990; Vol 5, n. 2;
- LEYMANN Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5;
- LEYMANN Heinz, *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders* in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5;
- LICARI Sandy, *De la nécessité d’une législation spécifique au harcèlement moral au travail*, in *Droit social*, 2000, n. 5, pag. 492;
- MATTHEUS PETER, *Stress at work - The legal implicatios*, in www.workplacebullying.co.uk;
- Organisation International du Travail (OIL), “*La violence sur le lieu de travail – un probleme mondial. Les chauffeurs de taxi, les employés des services de santé et les enseignants font partie des professions les plus exposées*”, BIT/98/30 di lunedì 20 luglio 1998, disponibile on line al seguente indirizzo www.ilo.org,
- Organisation International du Travail (OIL), *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, a cura Helge Hoel, Kate Sparks and Cary L. Cooper dell’ Università di Manchester – Istituto di Scienze e Tecnologia, disponibile on line al seguente

indirizzo www.ilo.org;

- Organisation International du Travail (OIL), *Violence at work*, a cura di Duncan Chappel and Vittorio di Martino, disponibile *on line* al seguente indirizzo www.ilo.org;
- RAMAGE Roderick, *mobbing in the workplace*, disponibile *on line* sul sito www.law-office.co.uk;
- SYNDACAT DES SERVICE PUBLICS DE GENEVE, *Souffrance au travail – harcèlement psychologique (mobbing) – harcèlement sexuel*, Ginevra, aprile 2001, disponibile in lingua francese ed inglese sul sito del sindacato www.ssp-wolpod.ch;
- VELAZQUEZ Manuel, *La respuesta juridico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*, in www.mobbing.nu/legislation.htm;
- VON HEUSSEN Evonne, *The law and “social problems”: the case of Britain’s Protection from Harassment Act 1997*, disponibile *on line* sul sito www.workplacebulluying.co.uk;
- WAHIS Sophie, *“Le harcèlement moral, effet de dysfonctionnements de type organisationnel? Le cas de la Commission européenne”*, tesi di specializzazione al Collegio d’Europa di Bruges.

Leggi, progetti di legge e documentazione varia di carattere normativo:

- Belgio: *“Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail”* presentata al Senato in data 20 aprile 2000 a cura di M. Philippe Mhous e M.me Myriam Vanlerberghe, disponibile in lingua originale sul sito del parlamento belga;
- Francia: legge n. 2002 – 73 del 17 gennaio 2002, legge sulla modernizzazione sociale, il cui capitolo IV è intitolato, *“Lutte contre le harcèlement moral au travail”*, disponibile in lingua originale sul sito dell’Assemblea Nazionale francese www.senat.fr;
- Regno Unito: *“The dignity at work Act”* è stata predisposta dal MSF Union e presentata da Lord Monkswell alla House of Lords nel dicembre 1997. Il testo è disponibile in lingua originale sul sito www.successunlimited.co.uk;
- Regno Unito: *“Protection from harrassment Act”* del 1997. Il testo è disponibile in lingua originale sul sito www.successunlimited.co.uk;
- Spagna: *proposicion de ley num. 122/000157* intitolata *“derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo”* del 23 novembre 2001 disponibile *on line* sul sito del parlamento spagnolo all’indirizzo www.congreso.es;
- Spagna: *proposicion de ley num. 122/000158* intitolata *“Organica por la que se incluye un articulo 314 bis en el Codigo Penal tipificando el acoso moral en el trabajo”*, del 23 novembre 2001 disponibile *on line* sul sito del parlamento spagnolo all’indirizzo www.congreso.es;

- Svezia: “*Disposizioni relative alle misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro*” emanate dall’Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese in conformità alla Sezione 18 dell’Ordinanza sull’ambiente di lavoro (1977) – traduzione italiana a cura di Roberta Clerici del giugno 1999 in www.cgil.it/salutesicurezza/il_mobbing.htm;
- Svizzera: proposta di legge intitolata “*Loi contre le mobbing*” depositata da Zisyadis Josep disponibile *on line* sul sito multilingue del parlamento elvetico all’indirizzo www.parlament.ch. Sullo stesso sito sono visionabili anche tutte le iniziative parlamentari di carattere non legislativo (mozioni, interrogazioni, interpellanze);
- Terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori europei nell’Unione Europea elaborato dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di Dublino disponibile *on line* sul sito ufficiale della Fondazione www.eurofound.ie;
- Relazione sul mobbing sul posto di lavoro, Commissione per l’occupazione e gli affari sociali del Parlamento Europeo, documento n. A5-0283/2000, disponibile sul sito ufficiale delle Comunità Europee all’indirizzo www.europa.eu.int nelle pagine dedicate al Parlamento Europeo;
- Risoluzione sul mobbing sul posto di lavoro, Parlamento Europeo, documento n. 2001/2339(INI), disponibile *on line* sul sito ufficiale delle Comunità Europee all’indirizzo www.europa.eu.int nelle pagine dedicate al Parlamento Europeo.

Tutta la documentazione normativa sopracitata è disponibile in allegato al termine del presente lavoro.

Siti internet che trattano del mobbing

italiani:

- 1) www.mobbing-prima.it/princ_it.htm: sito dell’Associazione Italiana contro il mobbing e lo Stress psicosociale, diretta dal Dott. Harald Ege, medico e studioso delle problematiche sul mobbing autore di varie pubblicazioni in proposito;
- 2) www.freeweb.org/associazioni/mobby2000: sito realizzato dall’Associazione Mobby 2000 ??? in collaborazione con la clinica del lavoro dell’Università di Milano che analizza il fenomeno mobbing da un punto di vista prettamente medico-legale;
- 3) www.diritto.it: portale italiano di diritto diretto dal dott. Francesco Brugaletta che contiene una sezione specificatamente dedicata alle questioni del lavoro ricco di articoli e materiale giuridico sul mobbing;
- 4) www.members.xoom.it/icebergpunta/index.html: sito dell’associazione senza scopi di lucro “La punta dell’iceberg”. Contiene un ricco bagaglio di informazioni sul mobbing raccogliendo articoli, giurisprudenza, analisi ed esperienze delle vittime;
- 5) www.digilander.iol.it/emaier/: sito, curato dalla prof.ssa Elisabetta Maier, specialista in psicologia del lavoro e delle organizzazioni, ricco di materiale per quel che riguarda gli aspetti più propriamente umani del mobbing. Raccoglie tra l’altro le varie definizioni emerse in relazione al

fenomeno;

- 6) www.tripod.it/cesap/mobbing.htm: sito del Centro Abusi Psicologici che offre, tra l'altro, anche numerose informazioni sul mobbing in Italia;

stranieri

- 1) www.bullybusters.org: sito dell'omonima associazione americana ricco di materiale anche giuridico sul bullying negli stati uniti;
- 2) www.assediomoral.org: sito di professionisti brasiliani dedicato alle problematiche del mobbing in Brasile che contiene, tra l'altro una ricca sezione relativa alla tutela giuridica del mobbing nel paese e una panoramica anche sulle varie iniziative a livello europeo;
- 3) www.hmstop.com: sito dell'Associazione francese "Harcèlement moral stop" che raccoglie testi di legge, giurisprudenza, articoli e le esperienze delle persone che hanno subito molestia in Francia;
- 4) www.ssp-wolpod.ch: sito del Syndicat des Service publics de Genève che dedica al mobbing alcune pagine in ordine al trattamento anche giuridico del mobbing nella federazione svizzera;
- 5) www.leymann.se: sito svedese multilingue curato dal prof. Heinz Leymann, studioso tedesco che ha inventato il termine mobbing, contiene una miniera di informazioni sull'argomento ed in particolare la cosiddetta Mobbing Enciclopedia che analizza il fenomeno nei suoi vari aspetti;
- 6) www.mobbing-zentrale.de/: uno dei principali siti tedeschi sul mobbing ed uno dei siti storici per lo studio e la conoscenza del fenomeno in Europa;
- 7) www.mobbing.nu/legislation.htm: sito spagnolo dedicato alle problematiche del mobbing, ricchissimo di informazioni giuridico legale, relativamente innanzi tutto alla Spagna e poi ad altri paesi europei e non ed alle iniziative assunte in questo campo dalle organizzazioni internazionali quali la Comunità Europea e l'OIL;
- 8) www.successunlimited.co.uk/: sito creato dal principale esperto inglese di molestie morali, Tim Field, che si e contiene una miniera di informazioni giuridiche e non sul mobbing, bullying e harassment. Il sito è in lingua inglese e può risultare utile per una ricerca sul mobbing per tutti i paesi di stampo anglosassone;

APPENDICE

NORMATIVA EUROPEA E DOCUMENTAZIONE COMUNITARIA

Belgio

Sénat de Belgique
SESSION DE 1999-2000
28 AVRIL 2000

Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail

(Déposée par M. [Philippe Mahoux](#) et Mme [Myriam Vanlerberghe](#))

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété comme suit :

« 8° les mesures prises par l'entreprise pour prévenir tout harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail.

Il faut entendre par harcèlement moral, toute conduite abusive et répétée se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, qui portent atteinte, de manière intentionnelle, à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, qui mettent en péril son emploi ou qui dégradent le climat de travail. »

Art. 3

L'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, de la même loi est complété comme suit :

« 1) prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir tout harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, tel que défini à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 8°. »

Art. 4

Un article 79bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 79bis. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès des tribunaux du travail une action tendant à faire appliquer l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, 1), de la présente loi.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, tel que défini à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 8°, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu manquement à la disposition précitée

appartient à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et ne fait pas obstacle à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Art. 5

À l'article 81, alinéa 1, de la même loi, les termes « de la présente loi et de l'article 442*bis* du Code pénal, « sont insérés entre les termes « 87 » et « sont punis ».

Art. 6

L'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est complété comme suit :

« 16° les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail;

17° les mesures prises pour prévenir tout harcèlement moral au sein de l'entreprise. »

Francia

LOI no 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (1)

NOR : MESX0000077L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel no 2001-455 DC en date du 12 janvier 2002,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

(.....)

Chapitre IV

Lutte contre le harcèlement moral au travail

Article 168

Après l'article L. 120-3 du code du travail, il est inséré un article L. 120-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 120-4. - Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »

Article 169

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, sont insérés cinq articles L. 122-49 à L. 122-53 ainsi rédigés :

« Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« Art. L. 122-50. - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49.

« Art. L. 122-51. - Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

« Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Art. L. 122-53. - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l'article L. 122-46 et de l'article L. 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un

accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. »

II. - Le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du même code est supprimé.

III. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :

1o Dans le premier alinéa, les références : « L. 122-46 et L. 123-1, » sont supprimées ;

2o Le dernier alinéa est supprimé.

IV. - Dans l'article L. 152-1-1 du même code, les mots : « de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1 ».

V. - Dans l'article L. 152-1-2 du même code, les mots : « de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1 ».

VI. - Dans l'article L. 742-8 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53 ».

VII. - Le dernier alinéa de l'article L. 771-2 du même code est ainsi rédigé :

« - les articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53. »

VIII. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1, des articles » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49, L. 122-53, ».

Article 170

Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 3 bis intitulée : « Du harcèlement moral », comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé :

« Art. 222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 Euros d'amende. »

Article 171

I- Après l'article L. 122-48 du code du travail, il est inséré un article L. 122-54 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-54. - Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

« Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

« Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

« Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

« En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

« Les dispositions des articles L. 122-14-14 à L. 122-14-18 sont applicables au médiateur. L'obligation de discrétion prévue par l'article L. 122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission. »

II. - Dans l'article L. 152-1 du même code, après le mot : « salarié », sont insérés les mots : « ou du médiateur visé à l'article L. 122-54 ».

Article 172

L'article L. 122-34 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.
»

Article 173

L'article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié :

1o Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots : « protéger la santé », sont insérés les mots : « physique et mentale » ;

2o Le g du II est complété par les mots : « , notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 ».

Article 174

L'article L. 236-2 du code du travail est ainsi modifié :

1o Dans la première phrase du premier alinéa, après le mot : « santé », sont insérés les mots : « physique et mentale » ;

2o Le sixième alinéa est complété par les mots : « et de harcèlement moral ».

Article 175

Dans le premier alinéa de l'article L. 241-10-1 du code du travail, après le mot : « santé », sont insérés les mots : « physique et mentale ».

Article 176

Dans la première phrase et la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du code du travail, après le mot : « personnes », sont ajoutés les mots : « , à leur santé physique et mentale ».

Article 177

I - Dans l'article L. 742-8 du code du travail, les mots : « de l'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

II. - Dans le premier alinéa de l'article L. 771-2 du même code, les mots : « L'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

III. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

IV. - Dans le deuxième alinéa de l'article L. 773-2 du même code, les mots : « et L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « , L. 122-46 et L. 122-49 ».

Article 178

Après l'article 6 quater de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un article 6 quinquies ainsi rédigé :

« Art. 6 quinquies. - Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1o Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

« 2o Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
« 3o Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.
« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.
« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

Article 179

I - Après le mot : « harcèlement », la fin du premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail est ainsi rédigée : « de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ».

II. - Après le mot : « harcèlement », la fin du deuxième alinéa de l'article 6 ter de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigée : « de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; ».

III. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

IV. - L'article 222-33 du code pénal est ainsi modifié :

1o Après le mot : « autrui », les mots : « en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves » sont supprimés ;

2o Après le mot : « sexuelle », les mots : « , par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, » sont supprimés.

Article 180

Dans le chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, avant l'article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés : « Section 8. Harcèlement ».

(.....)

Article 224

Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés des établissements compris dans le champ d'application de l'article L. 220-1 du même code.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 17 janvier 2002.

Jacques Chirac
Par le Président de la République

(1) Loi no 2002-73.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi no 2415 rectifié ;

Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 2809 ;

Rapport d'information de Mme Hélène Mignon, au nom de la délégation aux droits des femmes, no 2798 ;

Discussion les 9, 10 et 11 janvier 2001 et adoption, après déclaration d'urgence, le 11 janvier 2001.

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, no 185 ;

Rapport de MM. Claude Huriel, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 275 (2000-2001) ;
Avis de M. Jacques Legendre, au nom de la commission des affaires culturelles, no 276 (2000-2001) ;
Rapport d'information de M. Philippe Richert, au nom de la délégation aux droits des femmes, no 258 (2000-2001) ;
Discussion les 24 et 25 avril, les 2, 9 et 10 mai 2001 et adoption le 10 mai 2001.
Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat, no 3052 ;
Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3073 ;
Discussion les 22 et 23 mai 2001 et 12 juin 2001 et adoption le 13 juin 2001.
Sénat :
Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, no 384 (2000-2001) ;
Rapport de MM. Claude Huriel, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 404 (2000-2001), et rapport supplémentaire de M. Alain Gournac no 424 (2000-2001) ;
Discussion les 26 et 27 juin, 9 octobre 2001 et adoption le 9 octobre 2001.
Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, no 3316 ;
Rapport de M. Philippe Nauche, au nom de la commission mixte paritaire, no 3358.
Sénat :
Rapport de M. Gérard Dériot, au nom de la commission mixte paritaire, no 48 (2001-2002).
Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, no 3316 ;
Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3385 ;
Discussion le 6 décembre 2001 et adoption le 11 décembre 2001.
Sénat :
Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, no 128 (2001-2002) ;
Rapport de MM. Gérard Dériot, Bernard Sellier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 129 (2001-2002) ;
Discussion et adoption le 14 décembre 2001.
Assemblée nationale :
Projet de loi, modifié par le Sénat en nouvelle lecture, no 3468 ;
Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3471 ;
Discussion et adoption en lecture définitive le 19 décembre 2001.
- Conseil constitutionnel :
Décision no 2001-455 DC du 12 janvier 2002 publiée au Journal officiel de ce jour.

Regno Unito

A) Protection from Harassment Act 1997

1997 Chapter 40 - continued

An Act to make provision for protecting persons from harassment and similar conduct.

[21st March 1997]

BE IT ENACTED by the Queen's most Excellent Majesty, by and with the advice and consent of the Lords Spiritual and Temporal, and Commons, in this present Parliament assembled, and by the authority of the same, as follows:-

England and Wales

Prohibition of harassment.

1. - (1) A person must not pursue a course of conduct-

- (a) which amounts to harassment of another, and
- (b) which he knows or ought to know amounts to harassment of the other.

(2) For the purposes of this section, the person whose course of conduct is in question ought to know that it amounts to harassment of another if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct amounted to harassment of the other.

(3) Subsection (1) does not apply to a course of conduct if the person who pursued it shows-

- (a) that it was pursued for the purpose of preventing or detecting crime,
- (b) that it was pursued under any enactment or rule of law or to comply with any condition or requirement imposed by any person under any enactment, or
- (c) that in the particular circumstances the pursuit of the course of conduct was reasonable.

Offence of harassment.

2. - (1) A person who pursues a course of conduct in breach of section 1 is guilty of an offence.

(2) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding level 5 on the standard scale, or both.

(3) In section 24(2) of the Police and Criminal Evidence Act 1984 (arrestable offences), after paragraph (m) there is inserted-

"(n) an offence under section 2 of the Protection from Harassment Act 1997 (harassment).".

Civil remedy.

3. - (1) An actual or apprehended breach of section 1 may be the subject of a claim in civil proceedings by the person who is or may be the victim of the course of conduct in question.

(2) On such a claim, damages may be awarded for (among other things) any anxiety caused by the harassment and any financial loss resulting from the harassment.

(3) Where-

(a) in such proceedings the High Court or a county court grants an injunction for the purpose of restraining the defendant from pursuing any conduct which amounts to harassment, and

(b) the plaintiff considers that the defendant has done anything which he is prohibited from doing by the injunction,

the plaintiff may apply for the issue of a warrant for the arrest of the defendant.

(4) An application under subsection (3) may be made-

(a) where the injunction was granted by the High Court, to a judge of that court, and

(b) where the injunction was granted by a county court, to a judge or district judge of that or any other county court.

(5) The judge or district judge to whom an application under subsection (3) is made may only issue a warrant if-

(a) the application is substantiated on oath, and

(b) the judge or district judge has reasonable grounds for believing that the defendant has done anything which he is prohibited from doing by the injunction.

(6) Where-

(a) the High Court or a county court grants an injunction for the purpose mentioned in subsection (3)(a), and

(b) without reasonable excuse the defendant does anything which he is prohibited from doing by the injunction,

he is guilty of an offence.

(7) Where a person is convicted of an offence under subsection (6) in respect of any conduct, that conduct is not punishable as a contempt of court.

(8) A person cannot be convicted of an offence under subsection (6) in respect of any conduct which has been punished as a contempt of court.

(9) A person guilty of an offence under subsection (6) is liable-

(a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding five years, or a fine, or both, or

(b) on summary conviction, to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.

Putting people in fear of violence.

4. - (1) A person whose course of conduct causes another to fear, on at least two occasions, that violence will be used against him is guilty of an offence if he knows or ought to know that his course of conduct will cause the other so to fear on each of those occasions.

(2) For the purposes of this section, the person whose course of conduct is in question ought to know that it will cause another to fear that violence will be used against him on any occasion if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct would cause the other so to fear on that occasion.

(3) It is a defence for a person charged with an offence under this section to show that-

(a) his course of conduct was pursued for the purpose of preventing or detecting crime,

(b) his course of conduct was pursued under any enactment or rule of law or to comply with any condition or requirement imposed by any person under any enactment, or

(c) the pursuit of his course of conduct was reasonable for the protection of himself or another or for the protection of his or another's property.

(4) A person guilty of an offence under this section is liable-

(a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding five years, or a fine, or both, or

(b) on summary conviction, to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.

(5) If on the trial on indictment of a person charged with an offence under this section the jury find him not guilty of the offence charged, they may find him guilty of an offence under section 2.

(6) The Crown Court has the same powers and duties in relation to a person who is by virtue of subsection (5) convicted before it of an offence under section 2 as a magistrates' court would have on convicting him of the offence.

Restraining orders.

5. - (1) A court sentencing or otherwise dealing with a person ("the defendant") convicted of an offence under section 2 or 4 may (as well as sentencing him or dealing with him in any other way) make an order under this section.

(2) The order may, for the purpose of protecting the victim of the offence, or any other person mentioned in the order, from further conduct which-

(a) amounts to harassment, or

(b) will cause a fear of violence,

prohibit the defendant from doing anything described in the order.

(3) The order may have effect for a specified period or until further order.

(4) The prosecutor, the defendant or any other person mentioned in the order may apply to the court which made the order for it to be varied or discharged by a further order.

(5) If without reasonable excuse the defendant does anything which he is prohibited from doing by an order under this section, he is guilty of an offence.

(6) A person guilty of an offence under this section is liable-

(a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding five years, or a fine, or both, or

(b) on summary conviction, to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.

Limitation.

6. In section 11 of the Limitation Act 1980 (special time limit for actions in respect of personal injuries), after subsection (1) there is inserted-

"(1A) This section does not apply to any action brought for damages under section 3 of the Protection from Harassment Act 1997."

Interpretation of this group of sections.

7. - (1) This section applies for the interpretation of sections 1 to 5.
- (2) References to harassing a person include alarming the person or causing the person distress.
- (3) A "course of conduct" must involve conduct on at least two occasions.
- (4) "Conduct" includes speech.

Harassment.

Scotland

8. - (1) Every individual has a right to be free from harassment and, accordingly, a person must not pursue a course of conduct which amounts to harassment of another and-

- (a) is intended to amount to harassment of that person; or
(b) occurs in circumstances where it would appear to a reasonable person that it would amount to harassment of that person.
- (2) An actual or apprehended breach of subsection (1) may be the subject of a claim in civil proceedings by the person who is or may be the victim of the course of conduct in question; and any such claim shall be known as an action of harassment.

(3) For the purposes of this section-

- "conduct" includes speech;
"harassment" of a person includes causing the person alarm or distress;
and
a course of conduct must involve conduct on at least two occasions.

(4) It shall be a defence to any action of harassment to show that the course of conduct complained of-

- (a) was authorised by, under or by virtue of any enactment or rule of law;
(b) was pursued for the purpose of preventing or detecting crime; or
(c) was, in the particular circumstances, reasonable.
- (5) In an action of harassment the court may, without prejudice to any other remedies which it may grant-

- (a) award damages;
(b) grant-
- (i) interdict or interim interdict;
(ii) if it is satisfied that it is appropriate for it to do so in order to protect the person from further harassment, an order, to be known as a "non-harassment order", requiring the defender to refrain from such conduct in relation to the pursuer as may be specified in the order for such period (which includes an indeterminate period) as may be so specified,
but a person may not be subjected to the same prohibitions in an interdict or interim interdict and a non-harassment order at the same time.

(6) The damages which may be awarded in an action of harassment include damages for any anxiety caused by the harassment and any financial loss

resulting from it.

(7) Without prejudice to any right to seek review of any interlocutor, a person against whom a non-harassment order has been made, or the person for whose protection the order was made, may apply to the court by which the order was made for revocation of or a variation of the order and, on any such application, the court may revoke the order or vary it in such manner as it considers appropriate.

(8) In section 10(1) of the Damages (Scotland) Act 1976 (interpretation), in the definition of "personal injuries", after "to reputation" there is inserted ", or injury resulting from harassment actionable under section 8 of the Protection from Harassment Act 1997".

B) The Dignity at Work Bill [H.L.]

History

The Dignity at Work Bill was put together by the MSF Union in 1997. Lord Monkswell steered the Bill through the House of Lords in December 1997 and January 1998. Attempts to introduce the Bill into the House of Commons, the first step before a Bill can become law, was blocked by John Major's Conservative government in February 1997. Shortly afterwards a general election was announced and the Dignity At Work Bill has been on hold ever since.

The Bill

Dignity at Work Bill [H.L.]

[AS AMENDED IN COMMITTEE]

ARRANGEMENT OF CLAUSES

Right to dignity at work

1. Right to dignity at work.
2. Victimisation.
3. Discrimination against contract workers.

Action on breach of right

4. Complaint to industrial tribunal.
5. Employer's defence.
6. Remedies.

Supplementary

7. Consequential amendments.
8. Interpretation.
9. Short title, commencement and extent.

SCHEDULES:

Schedule 1 - Dignity at Work Policy.

Schedule 2 - Consequential Amendments.

A BILL

[AS AMENDED IN COMMITTEE]

intituled

An Act to provide for a right of dignity at work for employees; and for connected purposes.

Right to dignity at work

1. (1) Every employee shall have a right to dignity at work and if the terms of the contract under which a person is employed do not include that right they shall be deemed to include it.
(2) Subject to section 5 of this Act, an employer commits a breach of the right to dignity at work of an employee

if that employee suffers during his employment with the employer harassment or bullying or any act, omission or conduct which causes him to be alarmed or distressed including but not limited to any of the following-

- (a) behaviour on more than one occasion which is offensive, abusive, malicious, insulting or intimidating;
- (b) unjustified criticism on more than one occasion;
- (c) punishment imposed without reasonable justification, or
- (d) changes in the duties or responsibilities of the employee to the employee's detriment without reasonable justification.

2. An employer commits a breach of the right to dignity at work of an employee if he treats that employee less favourably than he would treat other persons and does so by reason that the employee has-

- (a) brought proceedings under this Act against the employer or any other person;
- (b) given evidence or information in connection with proceedings brought by any person under this Act against the employer or any other person;
- (c) otherwise done anything under or by reference to this Act in relation to the employer or any other person;
- (d) alleged that the employer or any other person has committed an act which (whether or not the allegation so states) would give rise to a claim under this Act,

or by reason that the employer knows or suspects that the employee has done or intends to do any of those things.

3. (1) This section applies to any work for a person ("the principal") which is available for doing by individuals ("contract workers") who are employed not by the principal himself but by another person who supplies them under a contract made with the principal.

(2) It is unlawful for the principal, in relation to work which this section applies, to commit a breach of the right to dignity at work (as defined in section 1(2) or 2 above) of a contract worker.

Action on breach of right

4. (1) Without prejudice to his right to remedies for breach of contract for breach of the right to dignity at work, a complaint by an employee that another person has committed a breach of his right to dignity at work under this Act may be presented to an industrial tribunal.

(2) An industrial tribunal shall not consider a complaint under this section unless it is presented to the tribunal before the end of the period of three months beginning with the day on which the act complained of was done, unless in all the circumstances of the case the tribunal considers that it is just and equitable to do so.

(3) For the purposes of this section any act extending over a period or any persistent or recurrent breach of section 1(2) shall be treated as done at the end of that period or at the date of the last such act.

5. (1) In any proceedings before an industrial tribunal under section 4, an employer shall not be liable in respect of an act or acts described in section 1(2) where the following circumstances apply-

- (a) at the time of the act or acts complained of, the employer has in force a Dignity at Work Policy which complies in all respects with the requirements of Schedule 1 to this Act (which shall have effect) and has taken all reasonable steps to implement and enforce the Policy, including the appointment of a competent person to assist the employer in undertaking the measures he needs to take to comply with the requirements of this Act and the Dignity at Work Policy;
- (b) the act or acts complained of are repudiated by the competent person as soon as reasonably practicable, and in any event within three working days after they are notified to him by the employee or his representative; and
- (c) as soon as is reasonably practicable, the employer takes all steps as are reasonably necessary to

remedy any loss, damage or other detriment suffered by the complainant as a result of the act or acts of which he complains.

(2) A person shall be regarded as competent for the purpose of subsection (1) where he has sufficient training, experience and other qualities to enable him properly to assist in the measures referred to in that subsection.

(3) Where an act is repudiated the competent person must give written notice-

(a) of the repudiation, to the employee and his representative and to any employee of the employer who is alleged to have committed or participated in the act or acts which are repudiated; and

(b) of the fact and date of repudiation, to all employees whom it is reasonable for him to believe, at the time the notice was given, witnessed or knew of the act repudiated.

(4) If subsection (3) is not complied with, the repudiation shall be treated as ineffective.

(5) An act shall not be treated as repudiated if at any time after the notice of repudiation-

(a) the employer, or any employee of his, has behaved in a way which is inconsistent with the purported repudiation; and

(b) the competent person fails as soon as reasonably practicable to confirm in writing to the persons referred to in subsection (3) above that the inconsistent behaviour has been repudiated.

(6) The provisions of this section are without prejudice to any liability of the employer or any other person to the employee in respect of the act or acts complained of arising other than under the provisions of section 1(2).

6. (1) Where an industrial tribunal finds that a complaint presented to it under section 4 is well-founded the tribunal shall make such of the following as it considers just and equitable-

(a) an order declaring the rights of the person bringing the complaint ("the complainant") and the person against whom the complaint is brought ("the respondent");

(b) an order requiring the respondent to pay to the complainant compensation assessed in like manner as any other claim in tort or (in Scotland) in reparation for breach of statutory duty, which may include an award for injury to feelings whether or not they include compensation under any other head;

(c) a recommendation that the respondent take within a specified period action appearing to the tribunal to be practicable for the purpose of obviating or reducing the adverse effect on the complainant of any breach of the right to dignity at work to which the complaint relates.

(2) When determining the amount of an award of compensation for injury to feelings under subsection (1)(b) the tribunal shall take into account the seriousness, frequency and persistence of the employer's breach.

(3) If without reasonable justification the respondent to a complaint fails to comply with a recommendation made by an industrial tribunal under subsection (1)(c) then, if they think it is just and equitable to do so, the tribunal may increase the amount of compensation to be paid to the complainant under subsection (1)(b) or, where no order under subsection (1)(b) was made, the tribunal may make such an order.

Supplementary

7. Schedule 2 to this Act (which sets out consequential amendments to the Employment Rights Act 1996 and the Industrial Tribunals Act 1996) shall have effect.

8. In this Act, unless the context otherwise requires-

"competent person", in respect of an employer, means the person for the time being appointed by that employer in accordance with section 5(1)(a) and (2);

"employment" means employment under a contract of service or of apprenticeship or a contract personally to execute any work or labour, and related expressions shall be construed accordingly;

"representative", in respect of any employee, means a representative nominated by the employee who has agreed to act on his behalf and who is either employed by his employer or an official of an independent trade union of which he is a member, and for this purpose "official" and "independent trade union" shall have the meanings ascribed by sections 1, 5, and 119 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

9. (1) This Act may be cited as the Dignity at Work Act 1997.

- (2) This Act shall come into force at the end of two months beginning on the day on which it is passed.
(3) This Act does not extend to Northern Ireland.

SCHEDULES

SCHEDULE 1

dignity at work policy

1. In order to comply with section 5 of this Act an employer's Dignity at Work Policy must comply with the provisions of this Schedule.
2. The Dignity at Work Policy must be in writing and distributed to every employee and must include the following:
 - (a) an explanation of the statutory right of all employees to dignity at work and a statement that breaches of that right will not be tolerated;
 - (b) examples of the types of behaviour which do not conform with the right to dignity at work and of conduct which may lead to disciplinary action;
 - (c) a clear statement of the procedure for bringing complaints and the manner in which they will be dealt with which must include a commitment that complaints of a breach of the right to dignity at work will be taken seriously, investigated objectively and dealt with in confidence and must allow the complainant to be represented by a representative of his choice at all stages;
 - (d) designation of a competent person to whom complaints should be made and who shall fulfil the functions allotted to the competent person within the meaning of this Act;
 - (e) a clear statement of the disciplinary procedure to be followed against employees who infringe the Policy, which shall comply with the provisions of the ACAS Code of Practice on Disciplinary Practice and Procedures in Employment (1977);
 - (f) details (including names and contact telephone numbers) of designated persons available to counsel, assist and advise individuals bringing complaints or those who are the subject of complaints;
 - (g) arrangements to train in the Policy all those occupying any position of managerial authority with the employer and to inform all employees of the Policy;
 - (h) annual monitoring of the operation of the Policy, to be reported to senior management and to include a summary of all complaints made under the Policy (with names of complainants kept confidential unless the complainant agrees); and
 - (i) arrangements for consultation with trade union and safety representatives on the operation of the Policy, its implementation and any revision of the Policy in the light of its operation in practice.

SCHEDULE 2

consequential amendments

The Employment Rights Act 1966

1. (1) In section 95(1)(c) of the Employment Rights Act 1966, after the words "the employer's conduct" there shall be inserted the words "including a breach of the employee's rights under the Dignity at Work Act 1997".
- (2) In section 104(4)(a) of that Act, after the words "this Act" there shall be inserted the words "or the Dignity at Work Act 1997".
- (3) In section 203 of that Act-
 - (a) there shall be added in each of the subsections (1)(a) and (b) after the words "this Act" the words "or the Dignity at Work Act 1997"; and
 - (b) in subsection (f) for the words "(proceedings under this Act where conciliation available)" there shall be substituted the words "or section 18(1)(cc) (proceedings under this Act or the Dignity at Work Act 1997 where conciliation available)."

The Industrial Tribunals Act 1996

- 2 (1) In section 12(1) of the Industrial Tribunals Act 1996, after the words "section 8 of the Disability Discrimination Act 1995" there shall be inserted the words "or the Dignity at Work Act 1997".
- (2) In section 18(1) of that Act, after paragraph (c) there shall be inserted-
"(cc) under section 4 of the Dignity at Work Act 1996".

January 1997

Spagna

(SI VEDANO LE DUE PROPOSTE DI LEGGE ALLEGATE IN FORMATO PDF)

Svezia

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE MISURE DA ADOTTARE CONTRO FORME DI PERSECUZIONE PSICOLOGICA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

(21 settembre 1993)

Emanate dall'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese in conformità alla Sezione 18
dell'Ordinanza sull'Ambiente di Lavoro (1977)

Definizioni e campo d'applicazione

Sezione 1.

Queste disposizioni vanno applicate in tutte quelle realtà nelle quali i lavoratori possono essere oggetto di una qualsiasi forma di persecuzione durante il lavoro. Per persecuzione si intendono ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare l'allontanamento di questi lavoratori dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro.

Principi generali

Sezione 2.

Il datore di lavoro dovrebbe pianificare e organizzare il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, queste forme di persecuzione nei luoghi di lavoro.

Sezione 3.

Il datore di lavoro dovrà comunicare in modo inequivocabile che queste forme di persecuzione non potranno assolutamente essere tollerate nel corso dell'attività lavorativa.

Procedure particolari

Sezione 4.

Nel corso dell'attività lavorativa dovranno essere previste delle procedure che consentano di individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione che possono costituire il terreno adatto all'insorgere di qualche forma di persecuzione psicologica durante l'attività lavorativa.

Sezione 5.

In presenza di questo tipo di sintomi dovranno essere immediatamente adottate e applicate delle efficaci contromisure. Contemporaneamente sarà condotta un'indagine per accertare se questa mancata cooperazione non debba essere imputata ad un'inadeguata organizzazione del lavoro.

Sezione 6.

I lavoratori sottoposti a queste forme di persecuzione sul lavoro dovranno ricevere aiuto e sostegno immediati, per cui il datore di lavoro dovrà prevedere procedure speciali.

Entrata in vigore

Le disposizioni di cui sopra sono entrate in vigore il 31 marzo 1994.

RACCOMANDAZIONI DI ORDINE GENERALE DELL'ENTE NAZIONALE SVEDESE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE MISURE DA ADOTTARE CONTRO OGNI FORMA DI PERSECUZIONE SUL LAVORO

Premessa

A monte di queste forme di persecuzione possono esserci carenze relative all'organizzazione del lavoro, del sistema informativo interno, una gestione inadeguata del modo di lavorare, un carico di lavoro eccessivo o al contrario, insufficiente, il tipo di prestazione lavorativa richiesta, carenze nella politica del personale scelta dal datore di lavoro, o, ancora, il tipo di atteggiamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti e le sue eventuali reazioni.

Problemi organizzativi persistenti e insoluti possono causare forti tensioni mentali negative nei gruppi di lavoratori, con una diminuita capacità di tolleranza dello stress. Questo potrebbe indurre la cosiddetta " mentalità del capro espiatorio " e attivare comportamenti di rifiuto nei confronti dei singoli lavoratori.

Le cause dei problemi vanno ricercate nelle condizioni di lavoro reali, soprattutto nel caso in cui più persone, singolarmente, sono state oggetto per un lungo periodo di vari tipi di persecuzione psicologica.

Naturalmente a volte le cause o i tentativi di esclusione vanno ricercati nel comportamento o nel modo di agire scelti dai singoli individui. Ma si potrebbe riscontrare che, anche in questi casi, alla radice del problema vi sono situazioni lavorative insoddisfacenti per cui i singoli lavoratori, in preda all'ansia e alla disperazione, non trovano altra soluzione al loro profondo disagio se non quella di agire in modo tale da danneggiare o provocare altri loro compagni.

Le conseguenze di queste forme di persecuzione

Si tratta di conseguenze gravi che possono assumere varie forme.

Tra i singoli lavoratori:

- Aumento delle divergenze in termini di avversione dichiarata, irritabilità o accentuata indifferenza. Infrazione deliberata delle regole o rispetto esagerato delle stesse, prestazioni ridotte.
- Elevato livello di stress, scarsa tolleranza dello stesso con reazioni esagerate, a volte con crisi traumatiche.
- Patologie di tipo fisiologico, abuso di sostanze dannose o reazioni a livello mentale, ad esempio disturbi del sonno, perdita di autostima, ansia, il fenomeno del "rimuginare" su cose e fatti, depressione e sintomatologia maniacale. A volte invece vengono la conseguenza può essere una marcata aggressività o una grave stanchezza.
- Incapacità di guardare avanti o irragionevoli richieste di rivendicazione.
- Pensieri suicidi o atti di violenza contro sé stessi.

Se le forme di persecuzione sul lavoro non cessano immediatamente c'è il rischio che i sintomi diventino permanenti, si cronicizzino e quindi richiedano senz'altro un aiuto medico e/o psicologico.

All'interno del gruppo di lavoro

- Efficienza e produttività ridotte.
- Mancato rispetto delle regole esistenti o irrigidimento per quanto riguarda il rispetto delle stesse.

- Critiche sempre più marcate nei confronti del datore di lavoro, mancanza di fiducia, un generale senso di insicurezza.
- Un aumento del dissenso, ad esempio mancanza di comprensione nei confronti di modi diversi di fare le cose, allontanamento dal gruppo e dai propri doveri, tentativi di spezzare il potere o, al contrario, di formare combriccole potenti.
- Elevato assenteismo per malattia, problemi di abuso di sostanze, notevole avvicendamento del personale e un aumento delle richieste di permessi.
- Scarsa tolleranza nei confronti dello stress e delle tensioni, e sintomi generali di insoddisfazione.
- Tendenza ad ingigantire piccoli problemi.
- La ricerca continua di capri espiatori.

La capacità e la prontezza del gruppo di lavoratori di partecipare alla soluzione dei problemi interni aumenteranno o diminuiranno in modo palpabile, oppure scompariranno a seconda del modo in cui il conflitto viene considerato e affrontato dal datore di lavoro. Se non si provvede in nessun modo la situazione di rischio peggiorerà sempre di più con il passare del tempo.

GUIDA ALLE SINGOLE SEZIONI

DEFINIZIONI

Sezione 1:

Le varie forme di persecuzione possono essere esercitate sia dai lavoratori stessi sia dal datore di lavoro direttamente o da suoi rappresentanti. (La persecuzione sul lavoro - mobbing - che diventa politica aziendale, cioè esercitata per motivi di riorganizzazione, di riduzione del personale o per eliminare lavoratori scomodi, in inglese viene denominata "bossing") (N.d.T.).

Fenomeni quali la pressione psicologica, la crudeltà mentale, l'isolamento sociale e le molestie, tra cui quelle sessuali, vengono considerati con sempre maggiore frequenza problemi che riguardano la vita lavorativa e complessivamente rientrano nel termine di violenza o persecuzione. Si tratta di problemi molto seri con effetti gravi e dannosi sia sui singoli lavoratori sia sul gruppo di lavoro se non vengono valutati e gestiti in tempo. Questi effetti possono tradursi in stati patologici, mentali e fisici, che a volte possono diventare cronici, e sfociare addirittura in un rifiuto della vita lavorativa e della collettività che opera nell'ambiente di lavoro.

Varie sono le forme di persecuzione psicologica, ad esempio:

- calunniare o diffamare un lavoratore, oppure la sua famiglia;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro oppure fornire informazioni non corrette a riguardo;
- sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- escludere in modo offensivo il lavoratore, oppure boicottarlo o disprezzarlo;
- esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona, come nel caso di molestie sessuali.
- insultare, fare critiche esagerate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- controllare l'operato del lavoratore senza che lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- applicare "sanzioni penali amministrative" ad un singolo lavoratore senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lui/lei i problemi. Queste sanzioni possono tradursi, ad esempio, in un allontanamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri, in un trasferimento altrettanto immotivato o in richieste di ore di lavoro straordinario, in un evidente ostruzionismo nei suoi confronti per quanto riguarda le richieste di formazione o di permessi

(ma in questo caso si deve fare riferimento al "bossing" di cui all'inizio del paragrafo in questione).

Gli atteggiamenti cosiddetti offensivi sono quelli caratterizzati da un'assoluta mancanza di rispetto e lesivi dei principi di ordine generale che dovrebbero essere alla base di un atteggiamento rispettoso e morale nei confronti delle altre persone. Di fatto, si tratta di azioni che hanno un effetto negativo, a breve e lungo termine, sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro.

A scanso di equivoci è opportuno aggiungere che occasionali divergenze di opinioni, momenti di conflitto e eventuali problemi che si dovessero verificare durante normali rapporti di lavoro dovrebbero essere considerati fenomeni normali, in quanto si può parlare di "forme di persecuzione" solo quando i conflitti personali degenerano fino alla mancanza di rispetto del diritto delle persone alla propria integrità personale e scivolano verso azioni del tutto prive di etica del tipo di quelle sopracitate con effetti devastanti sui singoli lavoratori.

MISURE DI ORDINE GENERALE PER PREVENIRE QUALSIASI FORMA DI PERSECUZIONE PSICOLOGICA

Sezione 2:

L'Ordinanza dell'Ente nazionale svedese per la Salute e la Sicurezza relativa al Controllo dell'Ambiente di Lavoro definisce le varie responsabilità del datore di lavoro e che riguardano numerosi aspetti dell'A.d.L. Riportiamo alcuni esempi di misure di ordine generale che il datore di lavoro può adottare per prevenire le forme di persecuzione nei luoghi di lavoro.

- Elaborare una politica ad hoc per l'ambiente di lavoro che, tra l'altro, illustri le intenzioni, gli obiettivi e l'atteggiamento di ordine generale nei confronti dei propri dipendenti.
- Elaborare delle procedure che garantiscano condizioni psicologiche e sociali nei luoghi di lavoro le migliori possibili, anche per quanto concerne la situazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro.
- Adottare misure per impedire che si manifestino reazioni negative sul lavoro, ad esempio elaborando delle regole che incoraggino un clima di rispetto e di amicizia nel luogo di lavoro. Ed è soprattutto il datore di lavoro e i suoi rappresentanti che per primi devono dare il buon esempio in tal senso.
- I quadri e i dirigenti devono ricevere una formazione tale da consentire loro di gestire le materie che rientrano nelle leggi di diritto del lavoro, gli effetti delle varie condizioni di lavoro sulle persone, i rischi di conflitto all'interno dei gruppi di lavoratori, in modo che siano in grado di rispondere con prontezza con un sostegno qualificato a quei lavoratori che si trovassero in situazioni di stress e di crisi.

Anche in considerazione della loro personale situazione lavorativa e del loro ambiente di lavoro, è importante che i dirigenti direttamente coinvolti in attività di gestione e di controllo del personale abbiano conoscenze abbastanza approfondite in determinati campi in modo da:

- Sapere come mettere in grado il lavoratore di adeguarsi nel modo giusto al gruppo di lavoro al quale è assegnato. Ugualmente importante è comunicare in modo chiaro quali siano le regole vigenti nel luogo di lavoro.
- Fornire ad ogni lavoratore tutte le informazioni sulle attività e sui loro obiettivi. Saranno molto utili a tale scopo riunioni informative regolari da tenersi sul posto di lavoro.
- Fornire a tutti i lavoratori le informazioni in merito alle misure concordate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro e ascoltare le loro opinioni.

- Cercare di fare in modo che i doveri di loro competenza siano concreti e sensati e che per adempiere alle loro funzioni vengano utilizzati le loro conoscenze e capacità individuali.
- Dare l'opportunità ai lavoratori di migliorare le loro conoscenze e di migliorare le loro prestazioni, e incoraggiarli a raggiungere questo obiettivo.

Sezione 3:

Esistono alcuni principi importanti che devono essere alla base della vita lavorativa di ogni individuo, e tra questi:

- il rifiuto di qualsiasi atteggiamento o comportamento offensivi, a prescindere da chi sia coinvolto o da chi ne sia il bersaglio.
- Riveste un'importanza particolare il fatto che il datore di lavoro adotti misure efficaci per evitare che qualunque lavoratore sia oggetto di forme di persecuzione da parte di altri lavoratori.

I quadri e i manager svolgono un ruolo importante nel creare il clima nel luogo di lavoro e nel definirne le regole. La cosa essenziale è che il datore di lavoro non sottoponga mai il lavoratore a forme di persecuzione, ad esempio attraverso l'abuso di potere o qualsiasi altro tipo di atteggiamento inaccettabile. La posizione di dipendenza del lavoratore incide in modo determinante sul rapporto datore di lavoro - lavoratore, gli equivoci si possono verificare molto frequentemente, di conseguenza il datore di lavoro deve comportarsi in maniera da ispirare fiducia.

Per creare un clima favorevole nell'ambiente di lavoro è importante che il datore di lavoro, con il suo modo di fare stabilisca le condizioni per un dialogo reciproco, una facile comunicazione e un desiderio reale di risolvere i problemi. Generalmente in questo modo il rischio di forme di persecuzione psicologica diminuisce o scompare addirittura.

E' essenziale che le regole per una cooperazione si concretizzino e si evidenzino nella politica di gestione dell'ambiente di lavoro, soprattutto al momento dell'assunzione di nuovi lavoratori.

Un altro fattore importante è la partecipazione dei lavoratori all'elaborazione di misure per la soluzione dei problemi associati all'ambiente di lavoro. Questo significa che nei casi in cui il datore di lavoro e i dipendenti hanno deciso insieme quali siano i principi da attuare per pianificare il lavoro e il tipo di cooperazione, tutti i lavoratori devono conoscere tali principi e sapere in che modo comportarsi.

MISURE E PROCEDURE PARTICOLARI

Sezione 4:

E' essenziale prevedere elementi e misure di prevenzione in modo che, nel caso insorgessero problemi di organizzazione del lavoro o di discriminazione, il datore di lavoro ne sia informato immediatamente così da essere in grado di adottare le misure del caso. Nessuno dovrebbe fare in modo di celare eventuali forme di persecuzione, neppure in presenza di un rischio di conflitto di lealtà.

Tutti i problemi che si presentassero in un luogo di lavoro devono essere affrontati rapidamente, in maniera pertinente e rispettosa. Le soluzioni vanno trovate attraverso il dialogo e misure atte al miglioramento delle condizioni di lavoro degli interessati. Se viene avanzata qualche critica nei confronti di un dipendente quest'ultimo ne deve essere informato in modo

che abbia l'opportunità di replicare. Le opinioni personali e eventuali supposizioni solo vagamente fondate in merito ad un dipendente o al modo in cui egli svolge il proprio lavoro non devono costituire una scusa per eventuali forme di discriminazione. Nei casi in cui risulti ovvio che un lavoratore ha veramente provocato il risentimento di altri, il datore di lavoro dovrebbe far presente al lavoratore in questione che è suo dovere contribuire a creare un ambiente di lavoro sereno e un clima vivibile. Ma, nello stesso tempo il datore di lavoro deve essere consapevole che un atteggiamento provocatorio può essere il sintomo di una situazione insoddisfacente sul lavoro e prendere l'iniziativa per cercare di risolvere questi problemi.

E' importante affrontare le questioni in maniera obiettiva, positiva e con l'intenzione di trovare una soluzione, ascoltare tutti gli interessati e fornire il proprio sostegno ai più deboli. Eventuali decisioni che passassero sopra la testa della persona interessata non potrebbero fare altro che peggiorare la situazione di quella persona.

Nella politica di prevenzione relativa all'ambiente di lavoro il datore di lavoro deve predisporre un piano di intervento per quanto concerne gli aspetti psicologici, sociali e organizzativi dell'ambiente di lavoro che sono altrettanto importanti dei fattori di ordine fisico o tecnico. In base alla Legge sull'Ambiente di Lavoro tutto ciò rientra nei doveri del datore di lavoro, il quale dovrebbe elaborare procedure tali che sia possibile individuare e accertare con largo anticipo l'esistenza di attriti nei rapporti di lavoro tra i dipendenti, consentendo in tal modo di organizzare il lavoro in maniera che il personale addetto alla supervisione possa entrare in contatto con ciascun membro del gruppo di lavoro e avere l'opportunità di scambi frequenti con i vari membri del gruppo.

Sezione 5:

E' indubbiamente molto raro che gli eventuali attriti siano dovuti ad un'unica persona. Di regola le cause vanno esaminate in base al modo in cui è organizzato il lavoro e non lasciate alla responsabilità di un solo individuo. Nello stesso tempo, però, è importante che ogni lavoratore sia consapevole della propria capacità di contribuire ad instaurare un buon clima di lavoro, del fatto che questo rientri nei suoi doveri. Le soluzioni ai problemi vanno ricercate in primo luogo attraverso l'elaborazione di metodi di lavoro, l'assegnazione del lavoro, la comunicazione, ecc. Per il raggiungimento di questo scopo si può procedere ad un'analisi della maniera in cui il lavoro è organizzato ad esempio per quanto riguarda i doveri, i requisiti e l'autorità, e quindi su questa base avviare una discussione e programmare di conseguenza. I servizi di medicina del lavoro possono fornire un importante contributo in tal senso ed essere d'aiuto durante il processo di ricerca delle soluzioni.

Le forme di persecuzione psicologica sul lavoro non costituiscono un rischio soltanto per i lavoratori direttamente coinvolti. Infatti, finché persistono, costituiscono un grave carico mentale anche per altre persone, ma quel che è peggio, la difficoltà a individuare e affrontare i problemi di base aumenta con il passare del tempo a causa dell'insostenibilità delle posizioni personali, delle accuse, scuse, e contraccuse che di volta in volta ci si scambia quando la forma di persecuzione diventa evidente. E' importante, di conseguenza, che il datore di lavoro intraprenda un'azione immediata per affrontare quegli abusi che potrebbero innescare una forma di persecuzione, o che l'hanno già scatenata.

Un primo passo utile sarebbe una chiacchierata confidenziale con la vittima dell'abuso, improntata al rispetto della persona e in un clima franco e aperto. Parlando con le persone coinvolte ci dovrebbe essere la consapevolezza del pericolo di essere influenzato da punti di vista negativi. In situazioni come queste il comportamento naturale delle persone è quello di

barricarsi dietro una strenua difesa delle proprie azioni e, come abbiamo già visto in precedenza, le opinioni possono essere caratterizzate da posizioni rigide, da pressioni e lealtà esercitate dal gruppo. Spesso, quindi, la colpa di queste forme di persecuzione viene fatta ricadere sulla persona oggetto delle stesse. Va detto, tuttavia, che molte persone sono fortemente contrarie al modo in cui un proprio compagno di lavoro viene trattato e sarebbero ben felici di contribuire a rompere il circolo vizioso e distruttivo. Si raccomanda di riunire tutto il gruppo di lavoro per discutere soltanto nell'ultima fase dell'azione programmata e con lo scopo di realizzare dei miglioramenti pratici per quanto concerne le procedure lavorative e la situazione di lavoro in seno al gruppo nel suo complesso.

La prospettiva di giungere a soluzioni di ampio consenso diminuisce con il prolungarsi dell'assenza dal lavoro di un lavoratore o con la mancata volontà di affrontare i problemi. Le opinioni personali di segno negativo possono irrigidirsi su entrambi i fronti con il risultato che difficilmente si riuscirà ad instaurare un clima nuovamente sereno nell'ambiente di lavoro e, addirittura, in certi casi, i problemi determineranno situazioni insostenibili, con continui nuovi equivoci, finché si arriverà, nel peggiore dei casi, al definitivo allontanamento del lavoratore dalla vita lavorativa.

Può essere molto difficile per un datore di lavoro arrivare a farsi un'opinione obiettiva di tutti gli aspetti del problema, di conseguenza spesso è consigliabile ricorrere alla consulenza di un esperto, ad esempio attraverso i servizi di medicina del lavoro.

UN AIUTO E UN SUPPORTO ADEGUATI DA FORNIRE ALL'INDIVIDUO E AL GRUPPO DI LAVORO

Sezione 6:

Un lavoratore assentatosi dal lavoro per malattia a causa degli effetti sulla sua salute di qualche forma di persecuzione psicologica dovrebbe essere aiutato a ritornare al suo posto di lavoro al più presto possibile. La normalità della vita di ogni giorno e un sostegno psicologico e personale sono strumenti fondamentali per neutralizzare le gravi conseguenze di esperienze così traumatiche.

Un rapido reinserimento dipende in gran parte dal fatto di mantenere dei contatti positivi con la persona, sia egli in malattia o meno, e dall'opportunità che la persona ha di parlare privatamente sia con i compagni di lavoro sia con il datore di lavoro in merito a quanto è accaduto. Nel corso di queste chiacchierate si possono discutere le varie, possibili cause di quanto avvenuto, cercare di trovare i modi di migliorare e di cambiare l'ambiente di lavoro, e valutare le risorse economiche o pratiche disponibili per raggiungere l'obiettivo.

L'invito o l'esortazione a consultare uno psicologo o altri esperti, a volte può essere interpretato come un'offesa personale, è quindi importante che sia la persona coinvolta a voler ricorrere a questo tipo di aiuto.

A volte per risolvere forti dissapori o problemi interpersonali molto gravi nel luogo di lavoro è necessario ricorrere ad un'offerta di corsi di formazione o al trasferimento ad altra mansione. Questo tipo di soluzione è valida, ad esempio, per proteggere un lavoratore da ulteriori forme di discriminazione o dal rischio di danni. Ma in tal caso è essenziale che le soluzioni offerte siano motivate in termini di sostanza e di significato e che accettandole il lavoratore veda l'opportunità di progredire nel suo lavoro e di stabilire contatti sociali positivi. Inoltre questo tipo di decisioni vanno prese dopo aver

consultato direttamente il lavoratore e in base alle constatate potenzialità e preferenze dello stesso. Un importante principio da rispettare è quello di fare in modo che le misure adottate non comportino un peggioramento delle condizioni di lavoro.

Oltre all'aiuto che può essere offerto al singolo lavoratore, è di fondamentale importanza affrontare i problemi pratici alla base dei quali, nella maggior parte dei casi, si individua un "mentalità da capro espiatorio" all'interno del gruppo, per cui quest'ultimo troverà i modi per attivare una migliore cooperazione in futuro. Esiste un serio rischio che gli eventi si ripetano, con la conseguenza di nuovi casi di gravi discriminazioni, se i problemi fondamentali associati al lavoro non vengono discussi in maniera puntuale e se non si fa emergere una comune determinazione nel voler adottare le misure in grado di risolverli.

Quanto più i problemi di base restano irrisolti, tanto più aumentano il rischio di gravi conseguenze e il numero di persone danneggiate nel luogo di lavoro.

Molto spesso i lavoratori che operano in gruppo conoscono bene i problemi organizzativi che vanno affrontati. E' importante che quei problemi emergano in presenza di forme di persecuzione psicologica delle persone, altrimenti c'è il rischio che la persona offesa e i suoi problemi diventino il solo e preponderante argomento di discussione.

Nei casi in cui il processo all'interno del gruppo di lavoro si sia spinto troppo avanti per cui le misure adottate per risolvere i problemi rischiano di fallire, si può rendere necessaria l'assistenza qualificata di esperti per analizzare le cause, proporre soluzioni e discutere con il singolo e con il gruppo di lavoratori. In casi di questo tipo altrettanto valide sono le risorse offerte dai servizi di medicina del lavoro.

Unione Europea

A) Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti gli articoli 2, 3, 13, 125-129, 136-140 e 143 del trattato CE,
- viste le sue risoluzioni del 13 aprile 1999 sulla comunicazione della Commissione "Modernizzare l'organizzazione del lavoro - Un atteggiamento positivo nei confronti dei cambiamenti" ⁽¹⁾, del 24 ottobre 2000 su "Orientamenti a favore dell'occupazione per il 2001 - Relazione congiunta sull'occupazione 2000" ⁽²⁾ e del 25 ottobre 2000 sull'Agenda per la politica sociale ⁽³⁾,
- viste le parti pertinenti delle conclusioni del Consiglio europeo in occasione dei vertici di Nizza e di Stoccolma,
- visto l'articolo 163 del suo regolamento,
- visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità ([A5-0283/2000](#)),

A. considerando che, secondo un sondaggio svolto tra 21 500 lavoratori dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), nel corso degli ultimi 12 mesi l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che si può presupporre che il dato sia notevolmente sottostimato,

B. considerando che l'incidenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, tra cui la Fondazione include il mobbing, presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri e che ciò è dovuto, secondo la Fondazione, al fatto che in alcuni paesi soltanto pochi casi vengono dichiarati, che in altri la sensibilità verso il fenomeno è maggiore e che esistono differenze tra i sistemi giuridici nonché differenze culturali; che la precarietà dell'impiego costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza di suddetti fenomeni,

C. considerando che la Fondazione di Dublino rileva che le persone esposte al mobbing subiscono uno stress notevolmente più elevato rispetto agli altri lavoratori in generale e che le molestie costituiscono dei rischi potenziali per la salute che spesso sfociano in patologie associate allo stress; che i dati nazionali sul mobbing nella vita professionale, disaggregati per generi, non offrono, secondo l'Agenzia, un quadro uniforme della situazione;

D. considerando che dai dati provenienti da uno degli Stati membri risulta che i casi di mobbing sono di gran lunga più frequenti nelle professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione, professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini e che hanno conosciuto una grande espansione nel corso degli anni 90,

E. considerando che gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte, il fenomeno del mobbing nella vita professionale e, dall'altra, lo stress o il lavoro ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali,

F. considerando che tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del "capro espiatorio" e al mobbing; che le conseguenze per l'individuo e per il gruppo di lavoro possono essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società;

1. ritiene che il mobbing, fenomeno di cui al momento non si conosce la reale entità, costituisca un grave problema nel contesto della vita professionale e che sia opportuno prestarvi maggiore attenzione e rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno;
2. richiama l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia;
3. richiama l'attenzione sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi impongono spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni;

4. richiama l'attenzione sul fatto che, secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste;
5. richiama l'attenzione sul fatto che false accuse di mobbing possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di mobbing;
6. pone l'accento sul fatto che le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa; ritiene che esse contribuiscano altresì a combattere l'esclusione sociale, il che può giustificare l'adozione di misure comunitarie e risulta in sintonia con l'Agenda sociale e gli orientamenti in materia di occupazione dell'Unione europea;
7. rileva che i problemi di mobbing sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno, il fatto che gli orientamenti sulle misure per combattere il mobbing sul posto di lavoro possano produrre effetti normativi ed influire sugli atteggiamenti e che l'adozione di tali orientamenti comuni sia giustificata anche da ragioni di equità;
8. esorta la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso;
9. esorta il Consiglio e la Commissione ad includere indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro negli indicatori relativi alla qualità del lavoro, che dovranno essere definiti in vista del Consiglio europeo di Laeken;
10. esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing" ;
11. sottolinea espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;
12. raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi;
13. esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell'ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l'adozione di misure preventive;
14. sottolinea che una base statistica migliore può agevolare e ampliare la conoscenza e la ricerca e segnala il ruolo che l'Eurostat e la Fondazione di Dublino possono svolgere in tale contesto; esorta la Commissione, la Fondazione di Dublino e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro a prendere iniziative affinché vengano condotti studi approfonditi in materia di mobbing;
15. sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi della situazione particolare delle donne

vittime di mobbing;

16. constata che uno Stato membro ha già adottato una normativa mirante a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro e che altri Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali; esorta gli Stati membri a prestare attenzione al problema del mobbing sul luogo di lavoro e a tenerne conto nel contesto delle rispettive legislazioni nazionali e di altre azioni;

17. esorta le istituzioni europee a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni;

18. constata che le persone esposte al mobbing nelle istituzioni europee beneficiano attualmente di un aiuto insufficiente e si compiace al riguardo con l'amministrazione per aver istituito da tempo un corso destinato in particolare alle donne amministratrici intitolato "La gestione al femminile" e, più recentemente, un comitato consultivo sul mobbing;

19. chiede che si esamini in quale misura la consultazione a livello comunitario tra le parti sociali può contribuire a combattere il mobbing sul posto di lavoro e ad associare a tale lotta le organizzazioni dei lavoratori;

20. esorta le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro, procedendo altresì a uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle "migliori pratiche" ;

21. ricorda che il mobbing comporta altresì conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la redditività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione nonché dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati;

22. sottolinea l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente;

23. chiede che abbia luogo una discussione in merito alle modalità di sostegno alle reti e organizzazioni di volontariato impegnate nella lotta al mobbing;

24. invita la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata della situazione relativa al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro; chiede che tale piano d'azione venga corredato di uno scadenziario;

25. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio, alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed all'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

⁽¹⁾ GU C 219 del 30.7.1999, pag. 37.

⁽²⁾ GU C 197 del 12.7.2001, pag. 68.

⁽³⁾ GU C 197 del 12.7.2001, pag. 180.

B) Terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori europei nell'Unione Europea elaborato dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di Dublino

(VEDI DOCUMENTO IN FORMATO PDF ALLEGATO)

C) Relazione Commissione Parlamentare per l'occupazione e gli affari sociali

(VEDI DOCUMENTO IN FORMATO PDF ALLEGATO)